



**UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”**



Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación

**UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**“PROPUESTA DE ESTRATEGIAS MOTIVADORAS, SUSTENTADAS EN
LAS TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN DE ABRAHAM MASLOW Y
FREDERICK HERZBERG, PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA DE
LA I.E. “BELLA UNIÓN JESÚS MARÍA” DE SECUNDARIA DEL DISTRITO
DE LA ENCAÑADA PROVINCIA DE CAJAMARCA-PERÚ”.**

TESIS

**PRESENTADA PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA
EDUCATIVA ESTRATÉGICA.**

Autor:

Bach. SANTOS WILDER TELLO CUEVA.

ASESOR:

Dr. MANUEL ANTONIO BANCES ACOSTA

LAMBAYEQUE-PERÚ

2018

“Propuesta de Estrategias Motivadoras, sustentadas en las teorías de la motivación de Abraham Maslow y Frederick Herzberg, para mejorar la Gestión Educativa de la I.E. “Bella Unión Jesús María” de Secundaria del Distrito de la Encañada Provincia de Cajamarca-Perú”.

PERSONAL INVESTIGADOR:

BACH. SANTOS WILDER TELLO CUEVA

AUTOR

Dr. MANUEL BANCES ACOSTA

ASESOR

Aprobado por:

DRA. MARIA ELENA SEGURA SOLANO

PRESIDENTE

DRA. LAURA ISABEL ALTAMIRANO DELGADO

SECRETARIA

M. SC. MIGUEL ALFARO BARRANTES

VOCAL

2018

DEDICATORIA

Con amor dedico esta tesis a mi esposa Jackelin, a mis hijas: Andrea Mireya y Jimena Alejandra, ustedes son mis luces de inspiración, las que conmueven mi corazón y ponen fuego en mi espíritu.

Y para ti mamita Amalia Villanueva Salazar hasta el cielo.

¡Las amo mucho!

AGRADECIMIENTO.

Agradezco a Dios por guiar
mi camino y darme fuerzas
para superar los obstáculos
que tuve durante mi vida.

A mi esposa por su apoyo
incondicional: Jackelin y mis hijas
Andrea y Jimena.

Mi mayor agradecimiento a
mi asesor el Dr. Manuel
Antonio Bances Acosta, por
permitir asesorarme
desinteresadamente y quien
me permitió estar en este
proyecto de tesis.

ÍNDICE

RESUMEN.....	7
ABSTRACT.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I	17
1. ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO	17
1.1. Ubicación geográfica del objeto de estudio	17
1.2. Cómo surge el problema.....	19
1.3. ¿Cómo se manifiesta el problema?.....	26
1.4. Metodología	27
1.4.1. Diseño de la investigación.....	27
1.4.2. Población y muestra	28
1.4.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	28
1.5. Métodos y procedimientos para la recolección de datos	30
CAPÍTULO II	33
2. Marco Teórico de la Investigación	33
2.1. Antecedentes de la investigación	33
2.2. Bases Teóricas: Maslow- Herzberg-Arana.....	39
2.2.1 Teorías de la Motivación.....	41
2.3. GERENCIA	52
2.3.1. Gerencia, según	52
2.3.2. Gerencia Estratégica.....	54
2.3.3. El Gerente Educativo como líder en la motivación del equipo de trabajo	55
2.4 Fundamentos Epistemológicos de la Motivación del Docente del nivel secundaria y las estrategias motivadoras	58
2.4.1. La Teoría de la Motivación de Abraham Maslow	59
3. Resultados y Propuesta de la Investigación	65
3.1. Análisis e Interpretación de los Resultados de la Investigación.....	65
3.2 Esquema de Propuesta de Estrategias Motivadoras, para mejorar la Gestión en la Institución Educativa “Bella Unión de Jesús María” distrito La Encañada, provincia y región Cajamarca, Perú.....	72

3.3. Propuesta de Estrategias Motivadoras, sustentadas en las teorías de la Motivación de Abraham Maslow y Frederick Herzberg y la teoría de la Gestión Educativa de Mg. María Elena Arana Arenas.....	73
3.3.1. Fundamentación del Modelo Teórico de la Propuesta.....	73
3.3.2. Presentación.....	74
3.3.3. Objetivo General de la propuesta.....	78
3.3.4. Objetivos Específicos de la propuesta	78
3.3.5. Metodología para lograr la Propuesta de Estrategias Motivadoras	79
3.3.6. Actividades que realizan los alumnos para que se forman con la Propuesta de Estrategias Motivadoras de Abraham Maslow y de Frederick Herzberg, para desarrollar el distrito de La Encañada, Cajamarca, Perú	82
3.3.7. Evaluación	85
3.3.8. Cronograma.....	86
CONCLUSIONES.....	88
RECOMENDACIONES.....	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	91
ANEXOS	95

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene como finalidad de presentar una “Propuesta de Estrategias motivadoras, sustentadas en las teorías motivacionales de Abraham Maslow y Frederick Herzberg, y de los principios y procesos de Gestión Educativa de Maria Elena Arana Arenas, para mejorar la gestión Educativa del Centro Educativo Secundario “Bella Unión Jesús María”, distrito La Encañada, provincia y región Cajamarca-Perú”. Esta investigación surge, de la problemática manifestada en la deficiente gestión educativa que se aplica en la I. E., antes mencionada.

Por la razón anterior, se propone aplicar las teorías de la motivación de las necesidades de Abraham Maslow y Frederick Herzberg, y de María Elena Arana Arenas: Principios y Procesos de la Gestión Educativa. Para llevar a cabo esta investigación se decidió trabajar con una muestra de 10 estudiantes utilizando un diseño de investigación de tipo Descriptivo-Propositivo. Para el procesamiento de la investigación se utilizaron métodos como el análisis documental y trabajo de campo, aplicando encuesta y la observación formativa de los estudiantes y capacidad científica y pedagógica de los docentes.

Luego se presentan los resultados de la propuesta, para determinar cómo estas teorías mejoran la calidad formativa e integral de los alumnos de esta I. E., buscando que se gestione capacitar a los alumnos para que sean los gestores de su propio desarrollo y de la comunidad, como lo hicieron los ciudadanos cajamarquinos antes de la conquista española.

Palabras claves: Estrategias motivadoras, Gestión educativa, Realidad problemática.

ABSTRACT

The present research work is called "Proposal of a Motivational Strategies Program, based on the motivational theories of Abraham Maslow and Frederick Herzberg, to improve the Educational Management of the Secondary Education Center" Bella Unión Jesús María ", La Encañada district, province and Cajamarca-Peru region ". This investigation arises from the problems manifested in the poor educational management that is applied in the I. E., mentioned above.

For the above reason, it is proposed to apply the theories of the motivation of the needs of Abraham Maslow and Frederick Herzberg. To carry out this research, it was decided to work with a sample of 10 students using a Descriptive-Propositive research design. For the processing of the research, methods such as documentary analysis and field work were used, applying a survey and the formative observation of the students and the scientific and pedagogical capacity of the teachers.

Then the results of the proposal are presented, to determine how these theories improve the formative and integral quality of the students of this IE, looking for that it is managed to train the students so that they are the managers of their own development and that of the community, as did the citizens of Cajamarca before the Spanish conquest.

Keywords: Motivating strategies, Educational management, Problematic reality.

INTRODUCCIÓN

En el presente siglo XXI, en el Perú y el mundo, la globalización presenta muchos retos para lograr una educación sistematizada a su realidad en busca del desarrollo político, social, cultural, económico, científico y técnico. Teniendo en cuenta la aplicación de la propuesta de Estrategias Motivadoras, sustentadas en las Teorías de la Motivación de Abraham Maslow y Frederick Herzberg para mejorarla gestión científica en las instituciones educativas sostiene que se puede solucionar con éxito este sustancial problema, ya que nuestro país cuenta con la capacidad alimentaria necesaria y suficiente para que los alumnos de primaria y secundaria del distrito La Encañada, y de la región Cajamarca, tengan una buena alimentación, ya que en nuestro país tenemos alimentos, que hasta los navegantes inter-espaciales de los países desarrollados utilizan en dichos viajes de exploración del cosmos, porque son nutritivos, saludables y muy económicos, que incluso la Agencia Espacial Estadounidense (NASA), junto con el Centro Internacional de la Papa (CIP), con sede en el Perú, están haciendo experimentos para probar como se daría el cultivo de este tubérculo peruano en suelo lunar y marciano.

Además, tenemos la quinua, llamado el grano de oro y considerado el alimento más importante en tiempos prehispánicos; la Kiwicha, que es un alimento muy importante por su alto contenido nutritivo, energético y medicinal. Siguen otros alimentos como la cañihua, el yacón, etc., que son alimentos que se cultivan en la región de la sierra, que es el lugar geográfico al que pertenece el distrito de La Encañada, provincia y región Cajamarca.

Por estas razones, la cultura Cajamarca y el Imperio Incaico, durante el desarrollo autónomo del Perú, fueron culturas altamente desarrolladas en América prehispánica, pues creó ciencia y tecnología adaptada a su realidad, respaldada por la buena alimentación que tenían en esa época, con la quinua, la kiwicha, la papa, etc. Por estas razones, la Dirección, docentes, alumnos, padres de familia, personal administrativo y la comunidad en general, intentan y están decididos a auto-desarrollarse, teniendo en cuenta su capacidad creativa, utilizando los recursos naturales, agrícolas, ganaderos, mineros, artesanales, que les permiten reencontrarse con el autodesarrollo que tuvieron antes de la llegada de los españoles con su cultura de explotación del hombre por el hombre.

Así la sociedad humana de La Encañada, provincia y región Cajamarca-Perú, unidos por acción de sus maestros, padres de familia, autoridades, artesanos metalúrgicos, agricultores, apuestan por obtener un autodesarrollo que les permita tener una educación y cultura académicas para que la comunidad de La Encañada se auto-desarrolle y donde la educación juegue un rol primordial en el desarrollo de esta comunidad.

Sin embargo, se conoce que las instituciones educativas de esta comunidad son del nivel inicial, primaria y secundaria. No existen en esta comunidad el nivel superior tecnológico y son pocos los exalumnos que postulan a universidades y otros centros educativos del nivel superior, para obtener una profesión. Además, los que van a estudiar a lugares donde hay estudios de mando medio y universitarios ya no regresan a su comunidad por la falta de oportunidad para laborar, ejerciendo su profesión, entonces es necesario apoyar esta propuesta para lograr la

transformación de la comunidad de La Encañada, para que partiendo desde la secundaria, se empiece a crear ciencia y tecnología en centros educativos que enseñen a trabajar metales, transformen los productos primarios en elaborados, que les permita aplicar ciencias y tecnología del lugar para beneficio de la sociedad.

Para lograr esta aspiración se propone en esta investigación aplicar Estrategias Motivadoras, sustentadas en las teorías de Abraham Maslow y Frederick Herzberg, que permita mejorar la Gestión Educativa de la I. E. “Bella Unión Jesús María” de secundaria del distrito La Encañada, provincia y región Cajamarca-Perú.

Esta investigación es Propositiva y se sustenta en las teorías de la Motivación de Abraham Maslow y de Frederick Herzberg, que permiten utilizar la capacidad creativa en ciencia y tecnología que utilizan los cajamarquinos, desde tiempos ancestrales en artesanía, acuicultura, apicultura, ganadería auquénida, en sistemas de riego, alta agricultura, minería y derivados.

La propuesta que se elaboró en esta investigación es objetiva, comprensible, aplicable e integral, porque su impacto se dará primero en los alumnos que estudian educación secundaria, luego en la población. Para obtener este logro se tendrá en cuenta el objetivo a lograr, que sirva a los alumnos para obtener ciencia y tecnología Cajamarquina de la antigüedad y perfeccionarla en el siglo XXI, conocido como el siglo que estudia y aplica lo que será nuestra sociedad en el futuro.

La importancia de la investigación radica en que la propuesta es objetiva y pragmática, integral y aplicable a la realidad del distrito La Encañada, de la provincia y región Cajamarca-Perú y en especial a nuestra realidad educativa Cajamarquina

y del Perú. Por esta razón, con la aplicación de esta investigación, los alumnos serán motivados para desarrollar, primero el distrito, luego la subregión y región Cajamarca y al Perú en general, utilizando las teorías motivacionales de Maslow y Herzberg, adaptadas a la realidad del distrito La Encañada, provincia y región de Cajamarca.

Este trabajo responde al tipo de investigación Descriptiva, Propositiva, pero con perspectiva de ser aplicada en la realidad del Centro Educativo del distrito de La Encañada, para que su población sea debidamente formada y preparada en el C. E. de secundaria “Bella Unión Jesús María” y así lograr el desarrollo de la población del distrito y enfrentar con éxito las exigencias del siglo XXI.

Para el procesamiento de la información se planteó la siguiente pregunta problematizadora ¿Cómo las Estrategias de las Teorías de la Motivación de Abraham Maslow y de Frederick Herzberg, permitirán mejorar la Gestión Educativa de la I. E. “Bella Unión Jesús María” de secundaria del distrito de La Encañada, provincia y región de Cajamarca-Perú?

El problema es el siguiente: “Se observa en los alumnos de la I. E. “Bella Unión Jesús María” del distrito La Encañada, provincia y región de Cajamarca, la falta de motivación y de preparación académica pertinente, para afrontar con éxito, su desarrollo personal y el de la comunidad, por desconocimiento y no aplicación de Estrategias de desarrollo, pertinentes para realizar el desarrollo socio económico, cultural y social de la población del distrito La Encañada, provincia y región de Cajamarca-Perú. Esto se manifiesta en la expresión de los ciudadanos, niños,

jóvenes y ancianos de esta población, cuando expresan su inquietud para vencer esta dificultad y dicen: “Debemos hacer ciencia, tecnología y cultura”. No sabemos si nos enseñan ciencia y tecnologías contemporáneas y del futuro, de la sociedad del conocimiento.

Sólo los europeos saben desarrollarse, nuestra cultura y sus creaciones no valen, ni nos sirven para desarrollarnos. No podemos ser profesionales porque somos indios. Hay que aclarar, nunca hemos sido, no somos, ni seremos indios, somos Incas, formadores de un gran imperio. Somos Caral, Chavín, Caxamarcas, Lambayeques, Nazcas, Paracas, Tiahuanacos, forjadores del desarrollo peruano antiguo y al que debemos superar para hacer nuestro autodesarrollo, aceptando los aportes de todas las culturas terrestre y en especial los aportes de nuestras culturas. El objeto de estudio, es el proceso de mejora de la Gestión Educativa, del C. E. de secundaria “Bella Unión Jesús María” del distrito La Encañada, provincia y región de Cajamarca-Perú.

El Objetivo General es: Determinar y establecer las estrategias motivadoras, basadas en las teorías de Abraham Maslow y Frederick Herzberg y de la Gestión Educativa de María Elena Arana Arenas, para mejorar la gestión educativa de la I.E. “Bella Unión Jesús María” y el desarrollo del distrito La Encañada, provincia y región Cajamarca, Perú.

Los objetivos específicos a desarrollar son:

- Proponer estrategias motivadoras, basada en la teoría de la gestión educativa, para la formación de los alumnos del C. E. de secundaria “Bella Unión Jesús María”, distrito La Encañada, y sean los gestores de su desarrollo, transformando sus

actividades agrícolas, ganaderas, mineras, e industriales o de productos elaborados para el mercado local, regional, nacional e internacional.

- Perfeccionar el Proyecto Educativo Institucional, aplicando una Gestión educativa para formar a los alumnos, como agentes de cambio y transformación de su sociedad y hacerla desarrollada.
- Preparar a los alumnos para actuar y producir bienes que sirvan a la comunidad local, nacional, internacional y generar actividad desarrolladora en su comunidad.

La hipótesis

A demostrar es: “Si se gestiona y propone un Programa de Estrategias Motivadoras basadas en las teorías de Abraham Maslow y de Frederick Herzberg; entonces, se mejorará la Gestión educativa del C.E. de secundaria “Bella Unión Jesús María” del distrito La Encañada, provincia y región de Cajamarca-Perú, para realizar el desarrollo auto sostenido de su población”.

La investigación está estructurada en tres capítulos. En el primero se describe y analiza el objeto de estudio, la ubicación donde se encuentra el C. E., donde se realiza la investigación, y la situación problemática. Luego se desarrolla la metodología a emplear, con el tipo de diseño de la investigación, el universo poblacional, la muestra, técnicas e instrumentos que permiten el procesamiento de la información. En el segundo capítulo, se presentan los antecedentes que tengan relación con la presente investigación, se desarrolla el sustento teórico, que es el aporte de la presente investigación. En el tercer capítulo se explican los resultados,

el análisis e interpretación de los datos obtenidos, previa utilización de instrumentos empleados. Finalmente se hace la Propuesta Teórica de la investigación. A partir de los resultados obtenidos se plantearon las conclusiones, las recomendaciones, fuentes bibliográficas y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

ANÁLISIS DEL OBJETO DE

ESTUDIO

CAPÍTULO I

1. ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1. Ubicación geográfica del objeto de estudio

La Institución Educativa “Bella Unión Jesús María” de Secundaria, está ubicada en el distrito de La Encañada provincia y región Cajamarca. Tiene los siguientes límites: por el **Norte** con la propiedad del señor Segundo Santos Sangay Chaupe; por el **Sur** con la propiedad de la señora María Huamán Llanos; por el **Este** con el Palacio Municipal del Centro Poblado de Bella Unión, Jesús María Toldopata; **por el Oeste** con la propiedad del señor Segundo Sangay Chaupe. Esta Institución inicia su funcionamiento, bajo la modalidad de gestión comunal, en el mes de abril del año de 1999, al amparo de la Resolución Directoral Regional N° 2820 de fecha 22 de octubre del año de 1999, a solicitud encabezada por la población y sus autoridades.

El funcionamiento oficial se inició en el local comunal, del distrito La Encañada, con una sección de 38 alumnos, en mérito a la R. D. R. N° 5966-2010-ED-CAJ. La conducción de dicha Institución Educativa, la realiza el profesor Melquiades Flores Llanos, en calidad de Director y con la variante educativa científica humanista. En la actualidad la Institución Educativa cuenta con una infraestructura propia, cuya área geográfica es de 2100.80 m² y está bajo la supervisión del Ministerio de Educación (MINEDU), del Gobierno Regional de Cajamarca (GORE), Dirección Regional de Educación (DRE) de Cajamarca y por la Unidad de Gestión Educativa

Local (UGEL), de la región Cajamarca. Cuenta con 10 profesores, con una población escolar de 600 alumnos de los cuales 200 son varones y 400 son mujeres, distribuidos en 10 secciones, una por grado de estudios.

El propósito de esta ilustre Institución Educativa “Bella Unión Jesús María” de Secundaria, del distrito La Encañada, provincia y región Cajamarca, ha sido y es, formar estudiantes de secundaria de calidad, conforme al desarrollo multi y pluricultural de la sociedad cajamarquina y peruana con los valores y la dignidad, que tenemos las personas de acuerdo a la región y cultura a la que pertenecemos. Esta Institución Educativa para cumplir con su misión y visión cuenta con un personal directivo, jerárquico, docente y administrativo que está acorde a las exigencias del siglo XXI, más conocido como el siglo del conocimiento.

Los futuros ciudadanos y profesionales, que aquí se forman como alumnos de secundaria, deben tener en cuenta la realidad del distrito de La Encañada, con la finalidad de que se formen, con calidad académica, para que en el futuro, cuando tengan que desarrollar su profesión, lo hagan con pertinencia y de acuerdo a las nuevas tendencias del desarrollo de la sociedad, que se caracteriza por los rápidos cambios que se suscitan, especialmente con la aparición de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC). En este caso deben además tener en cuenta la identidad local, regional y nacional, que como sabemos es multicultural, multiétnica, multilingüe, multi-geográfica. Los docentes que tienen la difícil misión

de formar al estudiante, deben además de proveerlos de conocimientos, formarlos con valores, principios que rigen la vida en sociedad y especialmente aplicar la teoría de Maslow, cuidando que se cumpla, con satisfacer las necesidades inferiores, que consisten en necesidades fisiológicas (sueño, aire, alimento); siguen las necesidades de seguridad personal y social (libertad, peligro, la ansiedad o amenaza psicológica); luego siguen las necesidades de pertenencia y amor, así mismos, a sus padres, profesores, compañeros de estudios. Siguen las necesidades de estima (experiencia, de dominio, de conocimientos, valores y tener confianza en su capacidad propia) y en sus necesidades de autorrealización practicando su autoexpresión e intento de satisfacer sus necesidades personales, de la familia y de su comunidad.

1.2. Cómo surge el problema

El problema surge, al observar la realidad educativa, desde diferentes ópticas y respecto a cuál o cuáles son los motivos o causas que originan la deficiente gestión educativa, en instituciones formativas del nivel secundario, como es el caso del centro educativo de secundaria “Bella Unión de Jesús María”, del distrito La Encañada, Región de Cajamarca, Perú

Estudiamos esta Problemática:

A nivel mundial, estamos viviendo el siglo XXI; denominado también como el siglo del conocimiento Científico y Tecnológico, de la era de la globalización, de las grandes transformaciones, por lo que se necesita una formación integral y de utilización de teorías que se usen para enfrentar con eficacia los cambios que se

están produciendo en este siglo en la comunidad terrestre y en especial en el distrito de La Encañada. Por estas razones, la calidad y productividad del servicio educativo, debe tener en cuenta estos requerimientos, de la sociedad del conocimiento, de la era de la globalización y de las grandes transformaciones, para enfrentarlos con eficiencia y eficacia; por lo que la educación que se imparta a los alumnos, futuros ciudadanos, debe ser pertinente y de calidad, con el fin de enfrentar con éxito, a los rápidos cambios que se dan actualmente en la sociedad terrestre.

Esta situación me permite establecer que los maestros tenemos la responsabilidad de preparar a las futuras generaciones, aplicando estrategias motivadoras para mejorar la gestión educativa en las instituciones formativas, y en especial de Cajamarca, distrito La Encañada y del Perú, con el fin de hacer frente y con éxito, las metas del siglo XXI, motivo por el cual los futuros ciudadanos que hoy, se forman en los diversos centros educativos del nivel Secundario, deben estar preparados para reaccionar con éxito en esta sociedad cambiante, por lo cual, la calidad y productividad de la gestión educativa, debe responder a las exigencias de la sociedad post-moderna.

A nivel Latinoamericano, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la cultura (UNESCO), por intermedio de la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC), institución con sede en

Santiago de Chile, informa que “América Latina y el Caribe es la región con mayor desigualdad del planeta y donde la pobreza crece de manera muy alarmante”. Se establece entonces que cerca del cincuenta por ciento de la población vive en estado de pobreza y que las políticas sociales de los Estados no han sido lo suficiente eficaces, para revertir esta tendencia económica, También nos informa que la “educación no ha logrado bajar esta brecha, porque ha aumentado la movilidad social a través de una propuesta educativa que promueve en la población la igualdad de oportunidades [...]. Los recursos y esfuerzos para mejorar la calidad y equidad de la educación, necesitan ser intensificados, en pro de un desarrollo más justo y humano”.

Al respecto, se informa que esta región geográfica latinoamericana necesita aplicar estrategias motivadoras para mejorar la gestión educativa en las Instituciones Educativas del nivel Secundario y también de una formación docente pertinente a su realidad para mejorar la calidad de la educación y justificar que su desarrollo social, con el propósito de que disminuya su pobreza y poco a poco equipararse con los países desarrollados, posición en la que se encuadra la presente propuesta de “Estrategias motivadoras, sustentadas en las teorías de la motivación de Abraham Maslow y Frederick Herzberg, para mejorar la gestión educativa en los centros educativos del nivel de Secundaria” con un beneficio especial, primero a los docentes que trabajan en estos centros educativos, luego a los alumnos y a la comunidad en general.

A nivel nacional, analizando el Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2021, el diagnóstico de la educación Secundaria, se resume en lo siguiente: Es una propuesta de cambios del sistema educativo. Se apoya en una visión realista de la situación actual. El sistema educativo vigente guarda una relación con la realidad social, económica y política. Existe una frustración en el logro de una educación de calidad, persisten los defectos de la desigualdad entre los peruanos. Las distinciones de la educación, nos lleva a un cambio integral del sistema educativo eliminando los fracasos de la expansión de la educación, pues no se ha alcanzado la universalidad, ni la calidad educativa. Muchos peruanos están excluidos de la calidad del aprendizaje, esta se da en forma mecánica, anulando de esta manera la adquisición de las competencias básicas de la lecto-escritura, para saber ser, saber actuar y saber conocer en el siglo XXI.

Con relación a la gestión del sistema educativo en el Perú, se encuentra en el marasmo de no contar con los recursos, para buen manejo de las instituciones Educativas, hay ineficiencia y despilfarro del presupuesto, rigidez administrativa, burocratismo y sobre todo la corrupción desde el nivel más alto hasta el mismo docente, propiciando el fracaso en la formación de los alumnos. El personal docente no está capacitado en políticas educativas que busca la excelencia y calidad en el sistema educativo, porque es formado de manera incompleta, sólo para imponer lo necesario, para desarrollarnos con la cultura occidental, dejando de lado, la experiencia educativa de nuestros pueblos ancestrales, como la educación de los

Cajamarca y la cultura de la Sociedad andina, que incluye a la Costa, Sierra y Selva de nuestro país.

Se observa en la mayoría de los directores o agentes educativos, la falta de motivación, para desarrollar sus funciones gerenciales, debido que, no cuentan con los recursos necesarios, para el logro de los objetivos propuestos, hay carencia de apoyo de los demás agentes educativos, desánimo en los docentes por los magros sueldos recibidos; todo ello desencadena dificultades en la gestión, para la toma de decisiones y distribución de recursos humanos y materiales; asimismo, también existe un Estado precario, de la institución educativa en lo referente a su infraestructura y sus servicios higiénicos están descompuestos, ambientes de las aulas poco saludables, que dificultan la labor educativa, tanto de los docentes como de los alumnos. El impase señalado en forma genérica se refleja en todos los niveles, del sistema educativo especialmente, en el nivel Secundario, que es donde realizo el presente trabajo de investigación.

A nivel regional, Cajamarca es la ciudad más importante de la sierra norte del Perú y la quinta de todo el norte peruano, después de Trujillo, Chiclayo, Piura y Chiclayo. En la actualidad tiene un crecimiento económico impulsado por el desarrollo de la minería aurífera, con la inversión de la empresa minera Yanacocha, fundada en 1992 y actualmente con un 52% de capital, perteneciente a la Compañía Internacional Newmont Mining Corporation, con una producción de 102.3 toneladas métricas anuales de oro, desde el año 2005; el tradicional ganado vacuno, la

agricultura con el cultivo del maíz, cebada, arroz, caña de azúcar, algodón, etc., que lo ha convertido en un importante centro agroindustrial y lácteo, con una producción de más de 200,000 litros de leche diario.

En lo que se refiere al turismo, Cajamarca, es un enorme potencial en esta industria, pues cuenta con campiñas con árboles con aromas de retamas, molles, eucaliptos que, forman un paisaje admirable en Cajabamba, Cutervo y Chota. Entre los centros turísticos y tradicionales, que debemos visitar en la región, están los “Baños del Inca”, considerados como el balneario termal más hermoso y concurrido de América del sur; el “Cuarto del Rescate” que según el Inca Garcilazo de la Vega, se encuentra ubicado en la antigua Casa de la Sierpe, en el centro de la ciudad de Cajamarca. Además, cuenta con los Templos como la iglesia de San Francisco o Iglesia de los Pobres, es la sede de la Capilla de la Santa Madre Patrona de Cajamarca: La Virgen Dolorosa, que además cuenta con un Museo de Arte Religioso Católico y de Catacumbas. La Catedral de Cajamarca fue labrada en roca volcánica. Se tiene además las “Ventanillas de Otuzco” a 7 Km., de Cajamarca, que dejan entrever otro mundo religioso: tumbas trabajadas en las rocas de la parte alta de los cerros. En el distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, se encuentran aproximadamente diez mil ventanillas de diferentes formas en lo alto de los cerros. Asimismo, en la provincia de San Miguel de Pallaques, se encuentran las ventanillas de Jangalá.

Entonces, el investigador puede decir que la región Cajamarca es muy rica en recursos patrimoniales naturales y culturales, por lo que al aplicarse estrategias motivadoras en la gestión educativa en los centros educativos del nivel secundaria, superior universitario, institutos y escuelas superiores de gestión Estatal y Privada, se estará preparando de manera eficiente a los futuros profesionales que dirigirán los destinos de esta región y podrán cuidar de ella, protegiendo su sistema ecológico, debido a que su principal actividad económica es la minería, que maltrata su medio ambiente, por lo que debe ser jurídicamente protegida con leyes idóneas. El investigador también expresa, que habiendo en la región instituciones de idiomas como la ICPNA de Cajamarca, Academia de la Lengua Quechua, Centro de Idiomas de la Universidad Nacional de Cajamarca, Centro de Idiomas de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, se debe motivar a los estudiantes del nivel secundario y superior para que se aproveche el patrimonio natural y cultural de la región y se promocióne en el aspecto turístico, muchos puestos de trabajo.

A nivel local, La Encañada, es uno de los 127 distritos de la región Cajamarca, fue creado el 02 de enero de 1857. Es el domicilio de la institución educativa “Bella Unión Jesús María” de secundaria. En ella se observa un deficiente clima institucional, al establecer que el personal directivo, docente, alumnos, asociación de padres de familia, asociación de ex - alumnos, por falta de motivación, actúan por su propia cuenta, sin creatividad ni iniciativa, no se tiene el deseo de hacer bien las cosas y sobre todo dar cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional (PEI), existe escasa comunicación entre los agentes de la educación, produciéndose la

formación de grupos de acuerdo a sus intereses, todo lo cual va en perjuicio del desarrollo de la Institución Educativa. Frente a esta caótica situación, el investigador infiere que el Director tendrá que hacer uso de nuevas técnicas en la gestión educativa - administrativa en su centro educativo, por lo que se atreve incorporar una “propuesta de estrategias motivadoras, sustentadas en las teorías de la motivación de Abraham Maslow y Frederick Herzberg para mejorar la gestión educativa, en La Encañada, Cajamarca-Perú.

1.3. ¿Cómo se manifiesta el problema?

La presente investigación se realiza en la Institución Educativa Bella Unión Jesús María de Secundaria, del distrito de “La Encañada”, provincia y región Cajamarca-Perú-2018, donde se observa que se desconoce las estrategias motivadoras, sustentadas en las teorías de la motivación de Abraham Maslow y Frederick Herzberg y los principios de la Gestión educativa de Maria Elena Arana Arenas, para mejorar la gestión educativa en los Centros Educativos, que permita que los estudiantes del nivel de secundaria, se formen adecuadamente y que el resto de los agentes de la Institución Educativa se desarrolle al ritmo que imponga el Director, como líder transformador de la cultura del distrito de La Encañada.

Bajo esta situación, el investigador reafirma que los docentes estamos en la obligación de capacitar a las actuales y futuras generaciones para enfrentar con éxito las exigencias formativas y desarrolladoras del siglo XXI, aplicando

primeramente la cultura local, las estrategias motivadoras para el desarrollo de La Encañada, sustentadas en las teorías de la motivación de Abraham Maslow y Frederick Herzberg, para mejorar la gestión educativa en las Instituciones Educativas y en la colectividad de La Encañada, de tal manera que los alumnos, asuman su responsabilidad con calidad científica y en valores y así conformar una sociedad pertinente para enfrentar la sociedad del conocimiento, mejor dicho que la cultura del lugar sirva para desarrollar a nuestra sociedad, sin desatender su originalidad, utilizándola para realizar grandes transformaciones en beneficio de la dignidad del ser humano, de nuestro país y de la región Cajamarca.

1.4. Metodología

1.4.1. Diseño de la investigación

La presente investigación es según su finalidad; Propositiva, y sirve de base para considerarla, en la Institución Educativa “Bella Unión Jesús María”, del distrito de La Encañada, Cajamarca, pues trata de resolver un problema. Según su alcance temporal y transversal, se aplicará a un grupo de alumnos, en un determinado momento. Según la profundidad de su objeto de estudio es propositiva, pues se propone estrategias motivadoras sustentadas en la Teoría de la motivación de Abraham Maslow y de Frederick Herzberg. Según el carácter de su medida científica es: cualitativa-cuantitativa, y haremos uso de la estadística y su análisis correspondiente.

Los métodos a utilizar son: El Histórico-lógico, pues se hará análisis de información anterior, el método inductivo-deductivo, y el empírico –analítico, entre otros. Una vez establecido el universo y la muestra, se aplicarán los instrumentos de recolección de información, se procesarán estadísticamente y se elaborarán los cuadros y gráficos correspondientes, para sacar las conclusiones y recomendaciones. A través de las teorías, se elaborará la propuesta teórica y el programa a aplicar.

1.4.2. Población y muestra.

La población estará constituida por la totalidad de los directivos y docentes y alumnos de la I.E. “Bella Unión Jesús María” secundaria del distrito de la Encañada, Provincia y región de Cajamarca, que son: 10 docentes y 60 alumnos.

1.4.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

Para la operacionalización del presente estudio, utilizaremos material de oficina, diferente bibliografía, así como la tecnología del internet.

Técnicas: En el desarrollo del estudio se utilizará las técnicas de la observación y la encuesta. Observación para determinar la gestión administrativa y pedagógica de la Institución Educativa, y la encuesta para medir calidad de gestión directriz.

Instrumentos:

Ficha de observación de gestión administrativa y pedagógica.

La observación, a fin de que se pueda tener una visión directa sobre la gestión administrativa y pedagógica en relación a las siguientes variables:

Gestión administrativa:

Planificación estratégica,

Uso de recursos humanos y financieros,

Control de acciones propiciadas,

Manejo de la información.

Gestión Pedagógica:

Uso de modelos didácticos,

Modalidades de enseñanza,

Valor otorgado a los saberes,

Criterios de evaluación,

Teorías de la enseñanza,

Encuesta para medir la calidad educativa

La encuesta se realiza para tener una visión directa sobre la percepción que tiene los docentes de la calidad educativa que se brinda en la Institución Educativa. Se evaluará las siguientes dimensiones:

- Cobertura,
- Pertinencia,
- Relevancia,
- Procesos,
- Insumos,
- Calidad Académica.

1.5. Métodos y procedimientos para la recolección de datos

La Ficha de observación de gestión administrativa y pedagógica se aplicará durante la evaluación documental previa coordinación con el Director y responsables de cada instrumento. La Encuesta para medir la calidad de la gestión: se aplicará a una muestra representativa de los docentes de la Institución Educativa.

Análisis estadístico de los datos

En el tratamiento y análisis estadístico de los datos se empleará las medidas de tendencia central como, moda, media, mediana y la desviación estándar. Se hará uso de la técnica de representación mediante gráficos de barra, histogramas, que nos permitirá tener una visión específica y global del resultado del logro de la investigación desarrollada.

La información cuantitativa, que se obtenga de la aplicación de las técnicas de recolección de datos y el respectivo tratamiento estadístico, nos derivarán a la aceptación o rechazo de las hipótesis, previa contrastación. Esto permitirá realizar

el análisis concreto, que tendrá como finalidad estudiar en detalle las características más relevantes respecto al objeto de investigación. La interpretación es el paso necesario para unir de manera adecuada, y con carácter científico, los datos obtenidos, así como de las inferencias que de ellas pueda derivarse. De esta forma, el análisis y la interpretación de los resultados y la contextualización otorgada por las Teorías y Doctrinas referentes al tema, servirán para fundamentar las conclusiones finales del trabajo de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO II

2. Marco Teórico de la Investigación

2.1. Antecedentes de la investigación

Al revisar la bibliografía sobre la propuesta de estrategias motivadoras, sustentadas en las teorías de la motivación de Abraham Maslow y Frederick Herzberg, para mejorar la gestión educativa en las Instituciones Educativas del nivel de Secundaria, se ha encontrado que existen algunas investigaciones realizadas con dichas teorías para la mejora de la calidad formativa integral de los estudiantes, motivo por el cual me permito presentar el presente trabajo de investigación que trata sobre este accionar científico. Se aplica en el nivel educativo secundario, el mismo que servirá para mejorar la calidad en la formación pertinente de los estudiantes de este nivel educativo. Sin embargo, es necesario mencionar aquellas que guardan relación con las estrategias motivadoras sustentadas en las teorías de la motivación de Abraham Maslow y Frederick Herzberg, para mejorar la gestión educativa en los centros educativos del nivel de secundaria, de las cuales se obtienen las siguientes conclusiones.

Antecedentes

Mavarez, Gladis (2002) realizó la investigación “El gerente educativo y su influencia en el comportamiento organizacional”, en la Universidad de Zulia, Venezuela de diseño cualitativo descriptivo, con una muestra de 145 docentes, y para ello se utilizó una escala de actitudes, llegando a la siguientes conclusiones: “La diversidad de pensamientos, genera la necesidad de gerentes educativos pensadores, más

orientados al logro de resultados, los cuales deben poseer una fuerte motivación, que les induce a enfrentar con cierta seguridad negociaciones difíciles y asumir riesgos calculados, un negociador sin motivación pierde poder y tiene un alto porcentaje de posibilidades de conseguir un acuerdo, donde pierde mucho más de lo que gana, es por ello que el afán por el triunfo, el compromiso, la iniciativa y el optimismo construye la experticia para manejar los valores, creencias e ideologías de los grupos que integran la organización, por lo que, el compromiso del gerente educativo está en función de la organización y de la institución”.

Por lo antes expuesto, crecimiento de una institución educativa se sustenta en la habilidad del Director, para lograr el manejo del comportamiento organizacional; este se encuentra definido por la interacción dinámica de los integrantes de una organización, la cual alimenta el aporte creativo y de innovación, que un individuo genera durante el proceso de transformación organizacional, así el líder transformador motiva a los integrantes de una organización, para que hagan más de lo que esperaban hacer originalmente. El comportamiento organizacional está influenciado por el clima organizacional, determinado por la percepción que tienen los empleados de los elementos culturales, esto incluye el sentir, pensar y reaccionar de las personas frente a las características y calidad de su cultura organizacional que, a su vez, actúan como un filtro para los fenómenos objetivos de las instituciones.

Cámbaro, Raúl (1996) en su estudio sobre “Gestión del Docente como un promotor de cambios en las relaciones interpersonales, de docentes-alumno, comunidad, realizada en el Instituto Latinoamericano y del Caribe de la Habana-Cuba, con una población de 389 docentes y una muestra probabilística 224 alumnos y un margen de error del 5%, utilizó como instrumento, un cuestionario de actitudes tipo Likert, compuesto por 20 ítems, que concluyó que, los docentes no se desempeñan como gerentes ni promueven buenas relaciones interpersonales con los estudiantes y mucho menos con la comunidad, en la que se desenvuelven, lo que incide de manera negativa en el aprendizaje y en la relación comunitaria”.

La presente investigación logra determinar el rol del docente como gerente, el cual utiliza estrategias para mejorar la interacción con los alumnos, y logren una buena proyección a la comunidad; se relaciona porque en su variable dependiente propone la participación de los agentes educativos, tal como se quiere conocer en el estudio. Asimismo, tiene una relación directa, porque utiliza el mismo tipo de instrumento, como es el cuestionario Tipo Likert.

García, Raúl (1998) en su estudio “La Gestión Pedagógica del Docente en el Aula y la Escuela, una alternativa ante al poder autoridad ejercida por el Docente en el Nivel de Educación Básica”, realizada, por la Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle” – La Cantuta con una población de 280 docentes, y una muestra no probabilísticas tomada al azar a quienes se aplicó un cuestionario de habilidades de Gestión de 20 ítems, en categorías como: organización, planificación, dirección

y control, se concluyó que: “el docente como gerente de aula debe ser un agente motivador, para que se puedan alcanzar los objetivos, siendo esta característica indispensable en todo líder y más aún en el docente, el cual debe estar completamente convencido de su trabajo y desempeño gerencial, para lograr, en el educando un aprendizaje significativo”.

La presente investigación no experimental, tiene similitud con la investigación en estudio, por cuanto determina el rol del docente en el desarrollo institucional, asimismo, existe similitud en el instrumento utilizado.

Briceño, Jorge (2002), en su investigación titulada “La gerencia de aula como herramienta para el control de la disciplina de los alumnos en educación básica” en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, de una población de 1280 docentes, tomó una muestra no probabilística del 30% a la cual aplicó una encuesta de 20 ítems, que respondía a categorías como organización, planificación, dirección y control, llegando a concluir que: Es importante que los docentes como gerentes de aula propicien una comunicación participativa y afectiva dentro y fuera del aula así como la ejecución de actividades que motiven al estudiante en el proceso de enseñanza y aprendizaje para que se pueda dar el aprendizaje significativo y constructivo, de manera tal que se optimice la calidad del recurso humano que egresa de las aulas”.

La investigación, realiza una similitud del docente con un gerente, que le resta que dicho docente, deje de lado la parte afectiva de la interacción con los alumnos, que

se relaciona con el estudio, porque también pretende conocer la participación de los docentes en la Institución Educativa.

Gutiérrez, Walter (2013), en su tesis denominada: “Motivación y Satisfacción Laboral de los Obreros de Construcción Civil: Bases para futuras investigaciones”., sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú, para optar el título de Ingeniero Civil, en su conclusión 1.9. que dice: “Esta investigación considera principalmente aportaciones sobre la motivación que toman como punto de partida las teorías de Maslow, Herzberg y Vroom. Futuros trabajos podrían considerar los estudios que procedan del marco técnico habitual. De la misma forma, aunque existe un número importante de publicaciones sobre el tema que se centra en los profesionales técnicos del sector de la construcción, esta investigación no considera ninguna por estar fuera de su alcance. Estos podrían ser analizadas en investigaciones futuras”

Esto significa que las teorías de Maslow y Herzberg, relacionadas con la motivación, se toman en cuenta en todas las áreas del conocimiento y de la actividad empresarial, en especial, porque todo negocio necesita que su personal trabaje debidamente motivados y realicen su labor con la mayor eficiencia y eficacia, así como se intenta aplicar en el sector público en el sector educativo para que todos los trabajadores de una Institución Educativa realicen sus labores con la máxima productividad, porque la motivación es un medio para conseguir un fin, ya que el desafío de la administración de una Institución Educativa es identificar en los

docentes sus impulsos y necesidades a través de una correcta canalización se busca que el comportamiento y desempeño en el trabajo sea el óptimo.

Vásquez, Sheila (2006), en su tesis titulada “Nivel de Motivación y su Relación con la Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2006, sustentada en la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para optar el título de Licenciada en Enfermería, en sus conclusiones nos dice: “Las/Los profesionales de Enfermería (48%) tienen un nivel medio de motivación, siendo las dimensiones identidad y autonomía las más significativas, mientras que las dimensiones retroalimentación, importancia y variedad de la tarea, caracterizan el nivel de motivación baja.

Se deduce de este aporte de la autora Vásquez Sheila, que se ha establecido en su investigación que las dimensiones de retroalimentación, importancia y variedad de la tarea son las que manifiestan el nivel de motivación más baja, por lo que las teorías de Maslow y de Herzberg, encajan con mucha importancia, porque la motivación en estas dimensiones hará que el profesional de Enfermería labore con mucha aptitud en cumplimiento de no desmayar en la atención de la salud de los enfermos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Precisamente en este aspecto viene a colación lo que nos dice Idalberto Chiavenato (2000) y que establece que: “Las personas tienen desempeños diferentes debido a varias razones. La diversidad genera patrones de comportamiento distintos que, casi siempre, están relacionados con necesidades y metas, se han empleado muchas variables para explicar las diferencias individuales en el desempeño de las

personas; por ejemplo, las habilidades y competencias intrínsecas y extrínsecas, los niveles de aspiración, etc., pero la motivación ocupa casi siempre el primer lugar entre todos éstos factores”.

2.2. Bases Teóricas: Maslow- Herzberg-Arana.

Según Solana (1993; 23), “La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.”

Esta definición la considero como la más adecuada, pues involucra procesos cognoscitivos, necesidades biológicas y patrones emotivos que hacen que un individuo tenga una conducta de acuerdo como encause la energía.

Koontz (1999; 43) menciona “la motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los administradores motivan a sus subordinados, es decir, que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera”.

Este autor, nos informa que la motivación es un término que se aplica, a una serie de impulsos, deseos, necesidades y fuerzas similares del ser humano y que debe ir cumpliendo de acuerdo a lo urgente que tiene que satisfacer, como es el caso en una institución educativa, cuando el director delega responsabilidades y éstos tienen que cumplir de la mejor manera con el fin de lograr la buena marcha de dicha

institución. Al parecer coinciden en que la motivación es un proceso o una combinación de procesos como dice Solanas, que consiste en influir de alguna manera en la conducta de las personas. La motivación es la causa del comportamiento de un organismo, o razón por la que un organismo lleva a cabo una actividad determinada.

Herzberg Frederick (1923-2000), nos infiere que “Motivación es uno de los aspectos que cada día incrementa su relación con el desarrollo de la vida de los seres humanos, esto ocurre tanto en lo personal, como en lo laboral. La Motivación es algo que nos impulsa, que nos compromete, pues eso mismo ocurre en nuestra vida laboral. Motivar a alguien, en sentido general no es más que crear un entorno en el que éste pueda satisfacer sus objetivos aportando energía y esfuerzo”.

En los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes. Las teorías de la motivación, en psicología, establecen un nivel de motivación primario, que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto. Se supone que el primer nivel debe estar satisfecho antes de plantearse los secundarios.

Good Thomas y Brophy Jere (1997), al referirse a la: “Motivación, como concepto que evoluciona, nos expresan, que es un constructo hipotético usado para explicar el inicio, dirección, intensidad y persistencia de la conducta dirigida hacia un objetivo”. Es decir que es un constructo cognoscitivo, a nivel de hipótesis para

impulsar, la construcción de nuevos conocimientos sobre la conducta humana que nos permita obtener un nuevo conocimiento. Se logra teniendo en cuenta como debe ser la conducta humana para solucionar un problema.

Robbins y Judge (2013), en su obra “Comportamiento Organizacional”, definen la Motivación como un proceso que determina la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de una meta”. Al respecto, el investigador informa que el estudio sobre motivación, ha sido realizado por psicólogos en tres áreas de referencia: conductismo, psicología cognoscitiva y humanismo. Los conductistas buscan explicar la motivación, determinando los indicios que producen la conducta y el reforzamiento que la mantiene. Los psicólogos cognoscitivistas, sostienen que los procesos de pensamiento controlan la conducta, mediante el proceso de la información para interpretar los alcances personales, en situaciones particulares.

Los humanistas admiten que las personas actúan sobre sus ambientes y deciden que hacer, pero es más importante su desarrollo personal, producción del potencial y la eliminación de obstáculos para obtener la maduración personal.

2.2.1 Teorías de la Motivación.

Teoría Conductista y la Motivación.

Se define motivación como: “ciertos patrones de conducta que se establecen a través de procesos de condicionamientos básicos debido a que están asociados con la satisfacción de impulsos primarios, como por ejemplo el caso de los bebés

que nacen con impulsos biológicos primarios, tales como el hambre, que motivan a la conducta”. (Good Thomas; Brophy Jere, 1997)

Por esta razón los patrones de conducta adquieren poderes motivantes por sí mismos y empiezan a funcionar como impulsos secundarios, se pone mayor énfasis en las recompensas externas y en el arreglo sistemático de las contingencias de reforzamiento. Una persona que es recompensada de manera consistente por tocar el piano y desarrolla un interés intenso en hacerlo lo ejecutará, con el tiempo, mejor que los demás con talento similar que no son reforzados en forma pertinente.

El representante de esta teoría es Albert Bandura, conocido como un conductista contemporáneo, quien propugna que hay dos fuentes importantes de motivación: La primera implica predecir los resultados de la conducta, basado en las consecuencias de acciones pasadas; La segunda, es establecer objetivos de manera activa que se conviertan en normas personales para evaluar el desempeño.

2.2.1.2. Teoría de la necesidad.

Esta teoría se define como: “Enfoque para explicar la motivación humana, basados en el concepto de necesidad. Las teorías de la necesidad enfatizan mecanismos de condicionamiento similares a aquellas subrayadas en las teorías conductuales pero también incluyen elementos cognoscitivos”. (Murray H. y Maslow, 1997, p.18). Por estas razones es que en la presente investigación me permite hacer la propuesta del presente estudio que la sustentan Maslow y Herberg, en donde se utilizan las necesidades de los alumnos para mejorar la gestión Educativa de los estudiantes

del C.E “Bella Unión Jesus María, del distrito La Encañada, Cajamarca, lo que permitirá mejorar la gestión Educativa de este centro Educativo.

Henry Murray (1938), nos informa que las necesidades son aprendidas por medio de la experiencia cultural y son desencadenadas por un determinante externo de la conducta llamada presión y que juntas la necesidad y la presión forman un patrón de conducta. También nos sugiere que la mayor parte de la conducta está motivada por el deseo de evitar o liberar tensiones desagradables, debido a que las necesidades a menudo nos impulsan a actuar en ciertas formas. La teoría de Murray implica que, los profesores pueden tener algún efecto en la motivación de los estudiantes, pero el cambio se hace más difícil conforme los estudiantes se vuelvan mayores, por lo que presenta una lista de veinte necesidades sociales:

- | | |
|------------------|---|
| 1. Abatimiento | Resignación |
| 2. Logro | Vencer obstáculos |
| 3. Afiliación | Formar amistades y asociaciones |
| 4. Agresión | Atacar o herir |
| 5. Autonomía | Resistir la influencia o la coacción |
| 6. Contra-acción | Rehusar de manera orgullosa la administración de la derrota |
| 7. Deferencia | Admirar y estar dispuesto a seguir |
| 8. Defensa | <u>Defenderse</u> uno mismo de la censura o el desprecio |

9. Dominancia	Influir o controlar a los demás
10. Exhibición	Atraer la atención hacia si mismo
11. Evitar el daño	Evitar el dolor, las heridas físicas
12. Evitar sentirse menos	Evitar el fracaso, la vergüenza, la humillación
13. Crianza	Alimentar, ayudar o proteger
14. Orden	Arreglar, organizar
15. Jugar	Relajarse, divertirse
16. Rechazo	Desairar, ignorar o excluir
17. Sensibilidad	Buscar y disfrutar impresiones sensuales
18. Sexo	Formar y profundizar una relación erótica
19. Socorro	Buscar ayuda, protección o simpatía
20. Comprensión	Analizar la experiencia.

Maslow Abraham (1962), “en su teoría, Jerarquía de las Necesidades, conceptualizó una jerarquía de estas: a) las necesidades fisiológicas que, son básicas para la supervivencia, pero una vez que son satisfechas, pueden ser sustituidas por necesidades superiores. Entre estas necesidades fisiológicas tenemos aquellas, como las de alimento, de bebida, de ejercicio físico, de mantenimiento de la salud, de la respiración, de descanso, de sexo, y de otras

necesidades corporales. En segundo lugar, están las necesidades de seguridad, tales como sentirse seguro y protegido contra los daños físicos y emocionales, falta de vivienda, de empleo, de orden.

En tercer término, están las necesidades de pertenencia, la aceptación mutua, la amistad, el afecto y el amor, llamadas también como necesidades sociales.

En cuarto término, las necesidades de autoestima, tales como posición, prestigio, respeto a si mismo, autonomía, éxito, confianza, reconocimiento y la atención. Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas, como las de seguridad, las personas pueden apreciar las relaciones interpersonales de ser amables y entonces las necesidades de amor y pertenencia comienzan a motivar su conducta.

En quinto término, se utiliza las necesidades de autorrealización, tales como el crecimiento, el desarrollo potencial, satisfacción y maduración personal. Entonces se establece que, satisfechas las necesidades anteriormente descritas, se busca de manera subsecuente, una evaluación estable y por lo general alta de sí mismos y quizá comiencen a perseguir las necesidades de autorrealización. Como resumen entonces Maslow sostiene que las personas por lo general responden primero, a la necesidad más básica, entre dos necesidades.

Maslow, también empleo el concepto de las necesidades y las arregló en una jerarquía, pues él creía que las necesidades básicas insatisfechas interfieren, el aprendizaje, pues los profesores, rara vez están en posición de satisfacer necesidades básicas, que no se están satisfaciendo en el hogar. Asimismo, las explicaciones cognoscitivas enfatizan las percepciones de los individuos de los

acontecimientos y sus influencias sobre la conducta. Entonces Murray y Maslow, enfatizaban, el control de los individuos a través de su propia conducta.

2.2.1.3. Teoría de la motivación de Frederick Irving Herzberg

Frederick Irving Herzberg (1923-2000) fue un distinguido y renombrado psicólogo que se convirtió en uno de los hombres más importantes en la gestión administrativa de empresas. Este autor propuso la “Teoría de los dos factores”, también conocida como la “Teoría de la Motivación e Higiene”. Esta teoría sirve para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Este autor plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas:

- La Satisfacción. Viene a ser el resultado de los factores de motivación, que son los que ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.
- La Insatisfacción. Es el resultado de los factores de higiene, pues cuando estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, sin embargo, su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo. Según el autor, cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados y cuando son pésimos provocan insatisfacción.

Los factores higiénicos de Herzberg se refieren a las necesidades primarias de Maslow: Necesidades Fisiológicas y Necesidades de Seguridad, aunque incluye

algún tipo social. En cambio, los factores motivacionales se refieren a necesidades secundarias: de Estima y Autorrealización.

En la Teoría de la Motivación de Herzberg entre los factores de higiene tenemos:

- Factores Económicos: Sueldos, salarios, prestaciones,
- Condiciones laborales: Iluminación, temperatura adecuada, entorno físico seguro,
- Seguridad: Privilegios de antigüedad,
- Procedimientos sobre quejas: Reglas de trabajo justas, políticas y procedimientos de la compañía,
- Factores Sociales: Oportunidades para interactuar con los demás trabajadores y para convivir con los compañeros de trabajo,
- Categorías: Títulos de los puestos, oficinas propias y con ventanas, acceso al baño de los directivos.

Factores de Motivación:

- Trabajo Estimulante: Posibilidad de manifestar la propia personalidad y desarrollarse plenamente,
- Sentimiento de Autorrealización: La certeza de contribuir en la realización de algo de valor,
- Reconocimiento de una labor bien hecha: La confirmación de que se ha hecho un trabajo importante,
- Logro o cumplimiento: La oportunidad de llevar a acabo cosas interesantes,

- Responsabilidad mayor: La consecución de nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden el individuo mayor control del mismo.

2.2.1.4. Teoría de la Motivación de logro de Atkinson

“Es una teoría cognoscitiva que ha sido usada para explicar la conducta. Atkinson Richard (1964) “formuló una teoría global de la motivación y la conducta de logro. Postuló que la tendencia a enfocarse en un objetivo de logro o tendencia al éxito (Te) es un producto de tres factores: 1) la necesidad de logro o el motivo para el éxito (Me). 2) la probabilidad de éxito (Pe), y 3) el valor del incentivo del éxito (Ve). Sin embargo, el temor al fracaso también puede ser despertado en una situación relacionada con el logro. Por tanto, existe también una tendencia a evitar el fracaso (Tef), la cual es el producto de tres factores: 1) el motivo para evitar el fracaso (Mef), 2) la probabilidad del fracaso (Pef) y 3) el valor de incentivo del fracaso (Ief). Me es conceptualizada como la capacidad para experimentar orgullo en el logro y Mef es la capacidad para experimentar vergüenza o culpa frente al fracaso”. (Good Thomas y Brophy Jere, 1996).

Esta teoría de Atkinson, denota que la fuerza de la motivación de una persona para conseguir un objetivo particular está determinada por las fuerzas relativas de la motivación para enfocar la tarea y tratar de tener éxito con ella (Me) y la motivación para evitar el fracaso (Mef). Esto aplicado en la educación, se da cuando los profesores pueden maximizar la motivación de logro de sus estudiantes manteniendo la crítica constructiva y minimizando las razones para que los

estudiantes temen el fracaso ayudándoles a establecer objetivos desafiantes pero realistas y a alegrarse al alcanzar esos objetivos y otorgándoles.

2.2.1.5. Teoría de la Atribución

“La Teoría de la atribución es un análisis sistemático de las formas posibles en que los individuos perciben las causas de su éxito o fracaso en situaciones de logro, tales como capacidad, esfuerzo, dificultad de la tarea, suerte o falla en usar la estrategia correcta para solucionar el problema. Esta no es una lista exhaustiva, pero incluye las razones ofrecidas de manera típica para explicar el éxito y el fracaso” (Fiske y Taylor, 1991; Weiner, 1992)

Esta teoría de la atribución remarca la necesidad de tareas que sean de dificultad apropiada y de ayudar a los estudiantes a percibir la relación entre la inversión de esfuerzo y el resultado en el desempeño. Es así que muchos estudiantes exponen su éxito o fracaso con base en las formas habituales en que han aprendido a ver su conducta, sin notar los elementos causales reales, en donde el papel del profesor es ayudar a los estudiantes a desarrollar la capacidad para emplear la retroalimentación de manera apropiada.

Por su parte Weiner, cree que una teoría de la motivación del estudiante que refleje con precisión la complejidad de la vida en el salón de clases debe incluir tres principios generales: el primero, debe incorporar la gama completa de procesos cognoscitivos, incluyendo la búsqueda y recuperación de información, atención,

memoria, categorización, juicio y toma de decisiones; segundo, la teoría debe incluir la gama completa de emociones; tercero, la teoría debe emplear los mismos conceptos para explicar tanto las acciones racionales (estrategias para enfrentar la ansiedad) como acciones irracionales (esfuerzo deficiente fue la causa real y no mala suerte). Entonces, Weiner concluye que el principio básico de la teoría de la atribución es que las personas intenten entender por qué ocurren los acontecimientos y busquen las causas, que los producen.

2.2.1.6. Teoría de la Motivación Intrínseca

“Las conductas motivadas de manera intrínseca son tipos de motivación influidos de manera directa por el interés personal, la satisfacción o el placer; son aquellas conductas que se realizan para sentirse uno competente y auto-determinado. Planteó la hipótesis de que la motivación intrínseca depende de la percepción de que la conducta resulta de causas internas en lugar de presiones externas y de que la motivación intrínseca disminuirá si se reducen los sentimientos propios de competencia y autodeterminación”. (Deci, Edward; 1991)

El investigador sostiene que los profesores pueden crear al menos condiciones favorables para el desarrollo de motivación intrínseca permitiendo a los estudiantes elegir actividades y alentándolos a regular sus propios esfuerzos de aprendizaje. Asimismo, los profesores que emplean recompensas extrínsecas pueden reforzarse por hacerlas informativas, esto es ayudando a los estudiantes a ver por sí mismos como cumplen con sus propios objetivos, en lugar de actividades controladoras, que

origina que los estudiantes se vean así mismos como respondiendo a las demandas del profesor, enfatizando el esfuerzo y el logro que las recompensas representan. Es decir que Deci, autor de la teoría identificó dos tipos de conducta motivada de manera intrínseca. Uno ocurre cuando el individuo está cómodo pero aburrido y por tanto motivado para encontrar estimulación. El otro implica dominar desafíos o mermar la incongruencia (desequilibrio).

2.2.1.7. Teoría de la Autorregulación

“El aprendizaje autorregulado es aprendizaje activo en el que los estudiantes asumen la responsabilidad para motivarse a sí mismos para entender el material que estudian. Es la forma más elevada de involucramiento cognoscitivo que los estudiantes pueden emplear para aprender en los salones d clases. Es un esfuerzo sistemático de los estudiantes para desarrollar entendimiento significativo del contenido académico profundizando y manipulando la red asociativa de ideas que poseen en relación con ese contenido y supervisando su progreso al hacerlo.” (Corno, 1989; McCaslin Rohrkemper, 1989; McCaslin, 1990)

El investigador señala que otra implicación importante de esta perspectiva es la necesidad de diseñar tareas para el salón de clases que aumenten la integración de la capacidad afectiva e intelectual de los estudiantes para el aprendizaje auto-dirigido. Se argumenta que se deben examinar con cuidado los ambientes sociales de instrucción que los docentes diseñan debido a que tales ámbitos no son simples lugares para la educación, sino que son parte integral del proceso de aprendizaje.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que las características que fomentan la motivación intrínseca pueden variar con amplitud dependiendo del género y la cultura de los estudiantes, e inclusive los docentes tienen que descubrir los intereses de estudiantes individuales para aprovecharse de ellos y conversar con ellos, visitar sus hogares y conversar con sus padres, etc.

2.2.1.8. La Teoría de las Necesidades de McClelland

“Esta teoría, plantea que el logro, el poder y la afiliación, son tres necesidades importantes que ayudan a explicar la motivación. **La necesidad de logro**, es el impulso por sobresalir, por tener éxito con respecto a un conjunto de estándares y por luchar para triunfar. **La necesidad de poder**, es la necesidad de hacer que otros se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio. **La necesidad de afiliación**, es el deseo de tener relaciones interpersonales amigables y cercanas”. (Robbins y Judge; 2013; p. 207)

2.3. GERENCIA

2.3.1. Gerencia, según:

David (2003, p. 4), señala que “los asuntos relacionados con la gerencia son vitales para la implantación de estrategias incluyendo el establecimiento de objetivos anuales, el diseño de políticas, la distribución de recursos, la modificación de la estructura corporativa ya existente, la revisión de planes de recompensa e

incentivos, la reestructuración y reingeniería, la reducción al mínimo de la resistencia al cambio y la vinculación de los gerentes con las estrategias”.

Aunque, cada institución educativa adapta su modelo de acuerdo a sus necesidades y cultura, lo antes señalado por David, abarcan los elementos más importantes de una institución que al ser revisados e implantados, encaminan a una organización hacia una dirección actualizada y proactiva.

En tal sentido, el éxito o fracaso de una Institución Educativa es atribuido al manejo de su gerencia, ella provee el liderazgo para la acción del equipo de trabajo. Al respecto, Stoner y Freeman (1999) señalan que “la gerencia es la forma o modalidad de administración de los recursos humanos y materiales de una organización, con eficiencia y eficacia, para enfocar los recursos hacia el logro de metas organizacionales. Por su parte, Kryger (1998) la define como “el cuerpo de conocimientos aplicables a la dirección efectiva de una organización, el cual se configura como un patrón de comportamiento de la dirección, enfocada hacia el liderazgo efectivo para obtener los propósitos planteados”. (David; 2003; p. 28)

La Magister María Elena Arana Arenas, en su obra “Principios y Procesos de la Gestión Educativa (1998, pp.73-74) en el punto 2.3. Administración y Gestión Educativa de su obra, nos informa que en estos tiempos se habla de pasar de la administración a la Gerencia de las instituciones educativas, por lo que, en el marco de esta tendencia, Administración, Dirección y Gerencia, son términos que se integran y por lo tanto llegan a emplearse indistintamente. La Gerencia Educacional viene a ser la filosofía de gestión que permite dirigir con eficiencia y eficacia las

Instituciones Educativas y originar su desarrollo integral, impulsando las potencialidades inagotables del elemento humano, adecuando la organización a las del entorno en que se localiza y a las exigencias que está presentando la globalización y el siglo XXI, llamado también el siglo del conocimiento.

2.3.2. Gerencia Estratégica

Como puede apreciarse, la gestión pedagógica y la gestión administrativa se proyectan a vincularse con la comunidad, con una dimensión cultural que debe alcanzar frutos duraderos en las personas y en los grupos humanos. A su vez, Alvarado (2003), sostiene que: "...la gerencia básicamente, es una función administrativa, de naturaleza profesional, inherente a un cargo directivo. Por tanto, el ejercicio de dicho cargo implica una serie de cualidades y exigencias personales, sobre todo un conjunto de actitudes específicas que le favorezcan para la conducción exitosa de las funciones que dicho cargo conlleva" (p.55).

La Magister María Elena Arana (1998, pp. 74-75) en el punto 2.3.1 Gestión educativa en el Centro Educativo, nos informa que los actos de dirección deben ser planificados, pues en ellos se debe prever e identificar las estrategias necesarias para transformar lo deseado, valorado y pensado en realidades educativas. Considerando que la gestión educativa, es el total articulado de actos de dirección de un Centro Educativo, para ser llevados a cabo con el fin de alcanzar las metas contempladas en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), ésta se enmarca dentro

de un proceso de planificación estratégica. Con el fin de alcanzar las propias capacidades del Centro Educativo.

2.3.3. El Gerente Educativo como líder en la motivación del equipo de trabajo.

El gerente educativo, dentro de su desempeño debe actuar con liderazgo motivando a sus compañeros al compromiso con la institución, a la participación proactiva, referente a este aspecto David (2003), indica que “la motivación explica porque algunas personas trabajan con empeño y otras no; los objetivos, las estrategias y las políticas tienen pocas probabilidades de éxito si los empleados y los gerentes educativos no están motivados para implantar estrategias una vez que se han formulado”, (p. 89); según dicho autor la función de motivación del gerente incluye, por lo menos, cuatro componentes principales, liderazgo, dinámicas de equipos, comunicación y desarrollo de la organización lo que genera un clima individual y grupal deseado fortaleciendo la cultura organizacional educativa.

Al respecto se puede decir, que el ser humano es un individuo por naturaleza social de tendencia grupal al menos para satisfacer parte de sus necesidades, cada individuo aporta algo y depende de otros para satisfacer sus aspiraciones; en el proceso pierde su individualidad adhiriéndose a los intereses grupales; mientras que sus necesidades personales pasan a ser parte de las aspiraciones y metas organizacionales; en consecuencia, la motivación en un individuo es compleja, pero cuando forma parte del grupo se agrega a la sinergia que él genera, confiriendo más importancia a lo que dice un miembro del grupo que, a otros ajenos a este.

El gerente educativo canaliza el proceso de búsqueda de información, su tratamiento, presentación y exposición de los resultados; todo esto amerita: orientar, dirigir, tomar decisiones y lograr objetivos, de ello depende su éxito personal, del grupo que está dirigiendo y de la organización.

En tal sentido, Bass (1985, p. 43), puntualiza que “el líder transformador motiva a los integrantes de una organización para que hagan más de lo que esperaban hacer originalmente, incrementando la apreciación del valor de las tareas de quienes las desempeñan, haciéndolos ir más allá de sus intereses personales para bien del equipo y la organización, elevando el nivel de necesidades a órdenes superiores, por ejemplo, la autorrealización”. De allí, que Alvarado (1990) sostiene que, “además de una formación gerencial, el individuo que actúe como gerente, tenga un patrón de criterios y una filosofía clara de: administración, concepción del hombre e ideología de trabajo, que le permitan ganar apoyo efectivo y adeptos comprometidos con una misión cuyo significado y trascendencia merece entrega”.

Por su parte Katz (2001; p. 43) señala que, “el gerente debe poseer habilidades como relaciones humanas para trabajar en grupos e influir en el resto de sus miembros con dominio técnico y el conocimiento especializado en una determinada actividad y una visión global que le permita ver a la institución como un todo”.

En tal sentido Koontz y Weihrich (2002), manifiestan que “las motivaciones se basan en necesidades ya sean conscientes o inconscientes, experimentadas o no, algunas de ellas son necesidades primarias como los requerimientos fisiológicos: aire, agua, alimentos, sueño y abrigo”. Otras pueden ser secundarias como la autoestima,

estatus, asociación con los demás, afectos, la generosidad, la realización y la afirmación personal. Naturalmente, estas varían en intensidad y en el transcurso del tiempo en diferentes individuos. Para los autores citados la motivación es un término genérico que se emplea a una serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares.

La Magister María Elena Arana Arenas (1998, pp. 75-76), nos informa sobre los criterios para lograr una buena gestión educativa y que son cuatro: “el primero se refiere a conducir las diversas acciones para el logro de metas y objetivos, creando las condiciones necesarias para su cumplimiento; el segundo desarrollar una cultura democrática y eficiente; con responsabilidades definidas dentro de las escuelas con autoridades que promuevan y potencien sistemas de participación y comunicación; tercero, conseguir que cada uno de los miembros de la comunidad educativa cumpla con sus funciones para lograr las metas y objetivos sobre los que se han tomado acuerdos y cuarto, evaluar tanto los procesos como los resultados del servicio educativo para identificar logros, deficiencias y soluciones creativas que lo optimicen”.

Hasta estos tiempos el criterio organizacional empresarial ha estado de parte sólo de los colegios privados en desventaja de los centros educativos estatales, por lo que han permanecido empobrecidos, por lo que se plantea una modernización de la educación y de igual manera del propio concepto de escuela. El Director o Gerente educativo debe ocupar su verdadero lugar por el delicado rol protagónico que está llamado a cumplir, porque es primordialmente un conductor y organizador de voluntades, es el que concerta, convoca, armoniza; en otros momentos dirige,

orienta, hace respetar y cumplir los acuerdos. Entonces se establece que el Director para cumplir su función necesita tener una autoridad legitimada, como la máxima de un equipo directivo del Centro Educativo, que tiene definida su organización y dentro de ella los cargos y funciones de cada uno; a fin de combatir el desorden y anarquía cuando la dirección no es clara, produciéndose el conflicto si la dirección se ejerce con autoritarismo y prepotencia; es por eso que se pide que la dirección sea eficiente en la gestión y democrático en la conducción.

La característica e identidad que asume el director van a marcar el tipo de gestión que se realice y el tipo de proyecto educativo que se construya, teniendo en cuenta que tipo de modelo productivo se postula para la Educación Nacional, por lo que esto implica la presencia de Directores Gerentes, que hagan de su realidad educativa, la célula viva que produzca la fuerza necesaria para que partiendo de su desarrollo, avance hacia su comunidad e impulse el desarrollo nacional.

2.4 Fundamentos Epistemológicos de la Motivación del Docente del nivel secundaria y las estrategias motivadoras

Con la finalidad de sistematizar y sustentar el presente trabajo de investigación en la realidad pedagógica de la docencia en la Institución Educativa Bella Unión Jesús María Secundaria del distrito de la Encañada, provincia y región Cajamarca, se utilizan dos teorías que son: La teoría de la Motivación de Abraham Maslow y la Teoría de la Motivación e Higiene de Frederick Herzberg, por lo que presento los fundamentos epistemológicos que las sustentan, a través de leyes y principios que

rigen y direccionan las relaciones y nexos esenciales que se establecen entre la realidad y la forma como se manifiestan estas teorías en la práctica del presente trabajo de investigación, estableciendo leyes de la Teoría de la Motivación de Abraham Maslow y de la Teoría de la Motivación e Higiene de Frederick Herzberg. Estas dos teorías son el conocimiento exacto del presente trabajo de investigación las mismas que definen la concepción de ambas teorías.

Estas concepciones son el resultado de la investigación sobre la Teoría de la Motivación de Abraham Maslow y de la Teoría de la Motivación e Higiene de Frederick Herzberg para mejorar la gestión educativa en las Instituciones Educativas del nivel secundaria Pública y que están presentes, para establecer la relación dialéctica que establezca la construcción de nuevos conocimientos y que serán utilizados en la propuesta que se plantea, que da lugar a la aparición de la gnoseología, es decir, donde nacen estas dos teorías y como se nutren para elaborar sus fundamentos.

2.4.1. La Teoría de la Motivación de Abraham Maslow

Para Abraham Maslow, “el estudio de la Motivación debe ser, en parte, el estudio de los fines, de los deseos o de las necesidades últimas del ser humano”. Esto se explica porque si analizamos los deseos que tenemos en la vida diaria, comprobamos que son medios para alcanzar un fin más que fines en sí mismos. Como algo que sucede casi siempre es que queremos medios económicos para comprar un automóvil, sin embargo, queremos un automóvil para estar a la par que

los vecinos y no ser menos que ellos y así conservar nuestro propio respeto y ser respetados y amados por los demás. Lo particular de estas necesidades es que a menudo no se aprecian directamente en el promedio de las personas, sino que resultan una especie de derivación conceptual de varios deseos específicos conscientes.

Maslow Abraham (1962), con su teoría Jerarquía de las Necesidades, las conceptualizó una jerarquía de necesidades: En primer término, por necesidades fisiológicas (impulsos fisiológicos), son básicas para la supervivencia, pero una vez que son satisfechas, pueden ser sustituidas por las necesidades superiores. Entre necesidades fisiológicas tenemos aquellas de alimento, bebida o ejercicio, mantenimiento de salud, respiración, descanso, sexo. Esto significa que el ser humano que carece de alimento, seguridad, amor y estima, probablemente sentiría con más fuerza el hambre de comida antes que de cualquier otra cosa. Enseguida Maslow nos dice: “Surgen otras y superiores necesidades y éstas dominan al organismo más que el hambre fisiológica. Y cuando éstas a su vez están satisfechas, de nuevo surgen otras necesidades (todavía más superiores) y así sucesivamente. Esto es lo que queremos decir cuando afirmamos que las necesidades humanas básicas están organizadas dentro de una jerarquía de relativa prepotencia o predominio”.

El investigador sostiene que el resultado de este enunciado es que la gratificación se convierte en un concepto tan importante como la privación en la teoría de la motivación, porque independiza al organismo de la dominación de una necesidad fisiológica, permitiendo que surjan otros fines más sociales. En consecuencia, el

organismo está dominado por las necesidades insatisfechas al igual que la organización de su comportamiento, entonces si el hambre es satisfecha, pierde su importancia en la dinámica actual de la persona. Los individuos que han satisfecho siempre una determinada necesidad son los que están mejor preparados para tolerar la privación en el futuro de esa necesidad y que aquellos que han sido privados en el pasado tendrán una reacción ante las satisfacciones actuales diferente de aquellos que nunca han sufrido una privación.

En segundo término, por las necesidades de seguridad, tales como sentirse seguro y protegido, vivienda, empleo, orden. En tercer término, por las necesidades de pertenencia y amor, llamadas también como necesidades sociales, tales como desarrollo afectivo, asociación, aceptación, afecto, intimidad sexual, amor. En cuarto término, las necesidades de autoestima, tales como posición, prestigio, respeto, éxito, confianza, reconocimiento. Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas, como las de seguridad, las personas pueden apreciar las relaciones interpersonales amables y las necesidades de amor y pertenencia comienzan a motivar su conducta.

En quinto término, por las necesidades de autorrealización, tales como desarrollo potencial, satisfacción y maduración personales. Entonces se establece que, satisfechas las necesidades anteriormente descritas, se busca de manera subsecuente, una evaluación estable y por lo general alta de sí mismos y quizá comiencen a perseguir las necesidades de autorrealización. Como resumen entonces Maslow sostenía que las personas por lo general responden primero a la más básica de las necesidades. Maslow, también empleo el concepto de las

necesidades y las arregló en una jerarquía, pues él creía que las necesidades básicas insatisfechas interfieren con el aprendizaje, pues los profesores rara vez están en posición de satisfacer necesidades básicas que no se están satisfaciendo en el hogar. Asimismo, las explicaciones cognoscitivas enfatizan las percepciones de los individuos de los acontecimientos y sus influencias sobre la conducta. Entonces Murray y Maslow, enfatizaban ambos el control de los individuos de su propia conducta.

El investigador, establece que la motivación como medio para potenciar el liderazgo transformacional, es sin lugar a dudas un rol esencial dentro de un centro educativo, es referida a la motivación y la manera como el director logra mantenerla a la hora de alcanzar una meta que genere la productividad dentro de un liderazgo transformacional. Robbins y Judge (2013) define a la motivación, como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. La intensidad se refiere a la cantidad de esfuerzo que hace alguien; en donde el esfuerzo se oriente en una dirección que beneficie al centro educativo y en cuanto a la persistencia se refiere a por cuanto tiempo, la persona será capaz de mantener su esfuerzo.

La motivación, es un método dinámico en el cual el individuo orienta sus acciones hacia la complacencia de las necesidades generadas por una provocación concreta y al conseguirlo ensaya un conjunto de sentimientos gratificantes. Asimismo, es saber que las metas deben ser específicas, concretas, cuantificables y en el camino a obtenerlas se deben acoplar de retroalimentación, de tal manera que la persona pueda saber si está progresando en la consecución de la meta planeada y en qué

medida se está logrando. Si se toman en cuenta estas condiciones puede convertirse el constituir de metas en valioso instrumento para la motivación y el desempeño, en donde el liderazgo transformador ambiciona un líder que pensando al trabajador como un individuo pleno y capaz de desarrollarse, pueda elevarle sus necesidades y valores y aumentarle la conciencia de lo que es importante, incrementar su madurez y motivación para que trate de ir más allá de sus propios intereses, sino del grupo, de la institución educativa y de la sociedad.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO III

3. Resultados y Propuesta de la Investigación

3.1. Análisis e Interpretación de los Resultados de la Investigación

El presente capítulo contiene los resultados de la investigación, los mismos que se consiguieron después de hacer realidad esta propuesta educativa, aplicando los instrumentos correspondientes a los alumnos del Centro Educativo “Bella Unión Jesús María” de secundaria del distrito de “La Encañada”, provincia de Cajamarca, Perú.

Tabla N° 01.- Encuesta a 10 docentes que laboran en la I.E. “Bella Unión” de Jesús María del distrito “La Encañada”, provincia y región Cajamarca, sobre su Gestión Educativa Estratégica, en el año escolar 2018, al inicio de la investigación.

N° Orden	Gestión Educativa Estratégica	Resultados		
		N°	%	Total
1	Docentes desarrollan temas de programación oficial solo usando libros textos del Ministerio de Educación	08	80	08
2	Los docentes exigen a sus alumnos interpretar los temas de la programación oficial sin contextualizarlos a la realidad del Distrito de La Encañada, Cajamarca.	01	10	01
3	Docentes que interpretan los temas de Programación oficial a realidad de centro poblado “Bella Unión”, distrito “La Encañada” Cajamarca.	01	10	01
	Total	10	100	10

Fuente: Elaborado por Lic. Tello Cueva Wilder Santos

La Gestión Educativa Estratégica en el año escolar 2018 de la I.E. “Bella Unión” de Jesús María” del distrito “La Encañada”, región Cajamarca, se refiere a la gestión pedagógica del Director y docentes, la misma que es la tradicional, con la cual sólo se gestiona o ejecuta, el conocimiento que deben aprender los alumnos, tomado de libros elaborados para otros contextos o realidades, dejando de lado el conocimiento de la realidad del distrito La Encañada, razón por la cual lo que se gestiona y aplica por parte de los Directores y docentes, es lo que vale para otras realidades. Esta realidad se da en el Centro Educativo “Bella Unión de Jesús María” del distrito La Encañada, Cajamarca, Perú.

Con la finalidad de sistematizar la enseñanza-aprendizaje, desde el punto de vista científico en este Centro Educativo, es necesario establecer para sus docentes, una implementación pedagógica que sirva para que cada maestro maneje en su desarrollo profesional, la diversificación curricular por Áreas. El punto de partida de la “diversificación curricular es el Diseño Curricular Nacional, elaborado por el Ministerio de Educación, el mismo que, para ser aplicado a cada realidad, debe enriquecerlo y adecuarlo a las condiciones y modo d vida de los estudiantes” (PEI.- 2013-2018 I.E. Ramón Castilla-Sapuc, Asunción, Cajamarca).

Es decir que a nivel nacional está normado que el Proyecto Educativo Institucional permite establecer que los profesores de este centro educativo sepan aplicar y gestionar el proceso docente educativo desarrollado y adaptado a su realidad para afrontar con éxito las exigencias de la globalización, sin desconocer o dejar de lado la cultura local, la misma que debe ser la base, para lograr el desarrollo de los

alumnos y estos a la vez, generen que su comunidad actúe de acuerdo a las exigencias del mundo terrestre global presente y del futuro.

Así con la presente investigación, el docente debe estimular el desarrollo de sus alumnos y de la comunidad, utilizando el conocimiento de la sociedad terrestre, pero contextualizándolo a la sociedad del conocimiento y de una educación que acierte hacer del desarrollo de la comunidad utilizando su conocimiento local, regional y nutriéndolo del saber nacional y terrestre. Entonces tendremos una sociedad que planifica su conocimiento para lograr su desarrollo utilizando su conocimiento, recursos naturales, científico y tecnológico, haciendo que les sirvan para su desarrollo en la era terrestre, para hacer desarrollo en el presente y futuro.

Por estas razones expuestas anteriormente, el docente debe conocer lo que significa el desarrollo de los alumnos de su Centro Educativo, en cuanto a lo que es y cómo se aplica la Gerencia Educativa Estratégica y como se contextualiza a la realidad del distrito de la Encañada, de la región de Cajamarca, Perú; la misma que debe ser utilizada para explotar racionalmente los recursos naturales que les sirva para tener una buena economía y sea aplicada para desarrollar, social, cultural, económica y educativamente a la sociedad de La Encañada, bajo la Gerencia de una Dirección Educativa Estratégica de directivos y docentes del Centro Educativo secundario del distrito de la Encañada, provincia y región de Cajamarca, Perú. Así Directivos, docentes y alumnos se direccionan para establecer estrategias motivadoras basadas en la teoría de Abraham Maslow y Frederick Herzberg, para mejorar la Gestión Educativa de la I. E. “Bella Unión de Jesús María” de secundaria del distrito La Encañada, Cajamarca, Perú.

Tabla N° 2.- Encuesta a 10 Docentes que laboran en la I. E. “Bella Unión de Jesús María del distrito La Encañada, provincia y región Cajamarca, sobre Gestión Educativa Estratégica, en el año escolar 2018, al final de la investigación.

. N° Orden	Gestión Educativa Estratégica	Resultados		
		N°	%	Total
1	Docentes desarrollan temas de programación oficial usando textos que ellos elaboran, de acuerdo a realidad local	10	100	10
2	Docentes exigen a sus alumnos interpreten temas de programación oficial contextualizándolos a su realidad del distrito La Encañada-Cajamarca	10	100	10

Fuente: Elaboración hecha por Lic. Tello Cueva Wilder Santos.

La Gestión Educativa Estratégica del año escolar 2016, de la I. E. “Bella Unión de Jesús María”, distrito La Encañada, provincia y región Cajamarca, referida a la Gestión Pedagógica del Director, docentes y alumnos, dejaría de ser tradicional y sería científica, gestionando el Director y docentes que el conocimiento de los alumnos se contextualice a la realidad, dejando de lado libros textos aplicados a otras realidades, pasando a gestionar o ejecutar un conocimiento que deben elaborar docentes, alumnos y comunidad, teniendo en cuenta la realidad de su población, que les permita generar no sólo conocimiento, sino también economía en los alumnos, padres de familia y en la población en general.

Así se gestionará el desarrollo pertinente de los alumnos del Centro Educativo y de la comunidad, para alcanzar su desarrollo científico, técnico y económico. Los docentes deben planificar su Proyecto Educativo Institucional (PEI), de acuerdo a la cultura, economía, usos y costumbres, actividades económicas, productivas, educativas, religiosas y culturales de la comunidad a la que pertenece el Centro Educativo (PEI. 2013-2018 I. E. Ramón Castilla Sapuc, Asunción, Cajamarca).

En ese nivel, deben programarse las áreas de: Comunicación, de matemática, tecnología y ambiente, educación religiosa, ciencias sociales, educación física (PEI 2016, I. E. Ramón Castilla, Sapuc, Asunción, Cajamarca). Realizando esta actividad, debemos contextualizar lo que propone el Centro Educativo, del Centro Poblado SAPUC, distrito Asunción, provincia y región Cajamarca, para aplicarlo en nuestra Institución Educativa y obtener el éxito esperado.

Tabla N° 3.- Encuesta a 60 alumnos que conforman la población del C. E. “Bella Unión de Jesús María”, distrito La Encañada, provincia y región Cajamarca, Perú, sobre la calidad de enseñanza-aprendizaje que reciben.

N° de alumnos de 1° a 5° grado de Secundaria del Centro Educativo “Bella Unión” de Jesús María, distrito La Encañada, región Cajamarca-Perú 2016 y su calidad de Enseñanza-Aprendizaje.				
1° Grado 16	2°Grado 13	3°Grado 12	4°Grado 10	5° Grado 09
Enseñanza:				
Libresca, con ejemplos de otras realidades que no pueden practicarse en su comunidad porque se obtendría otros resultados, distintos a lo que requiere su comunidad.				

Fuente: Elaborado por Lic. Tello Cueva Wilder Santos.

La propuesta que se plantea, es la que propugna Abraham Maslow, sobre la Jerarquía de las Necesidades Biológicas, para atender a las necesidades fisiológicas y lograr la supervivencia, las que al ser satisfechas, las sustituyen con necesidades superiores, como buena alimentación, adecuada bebida o ejercicio para mantener la salud y vivir mejor, cuando estén satisfechas adecuadamente.

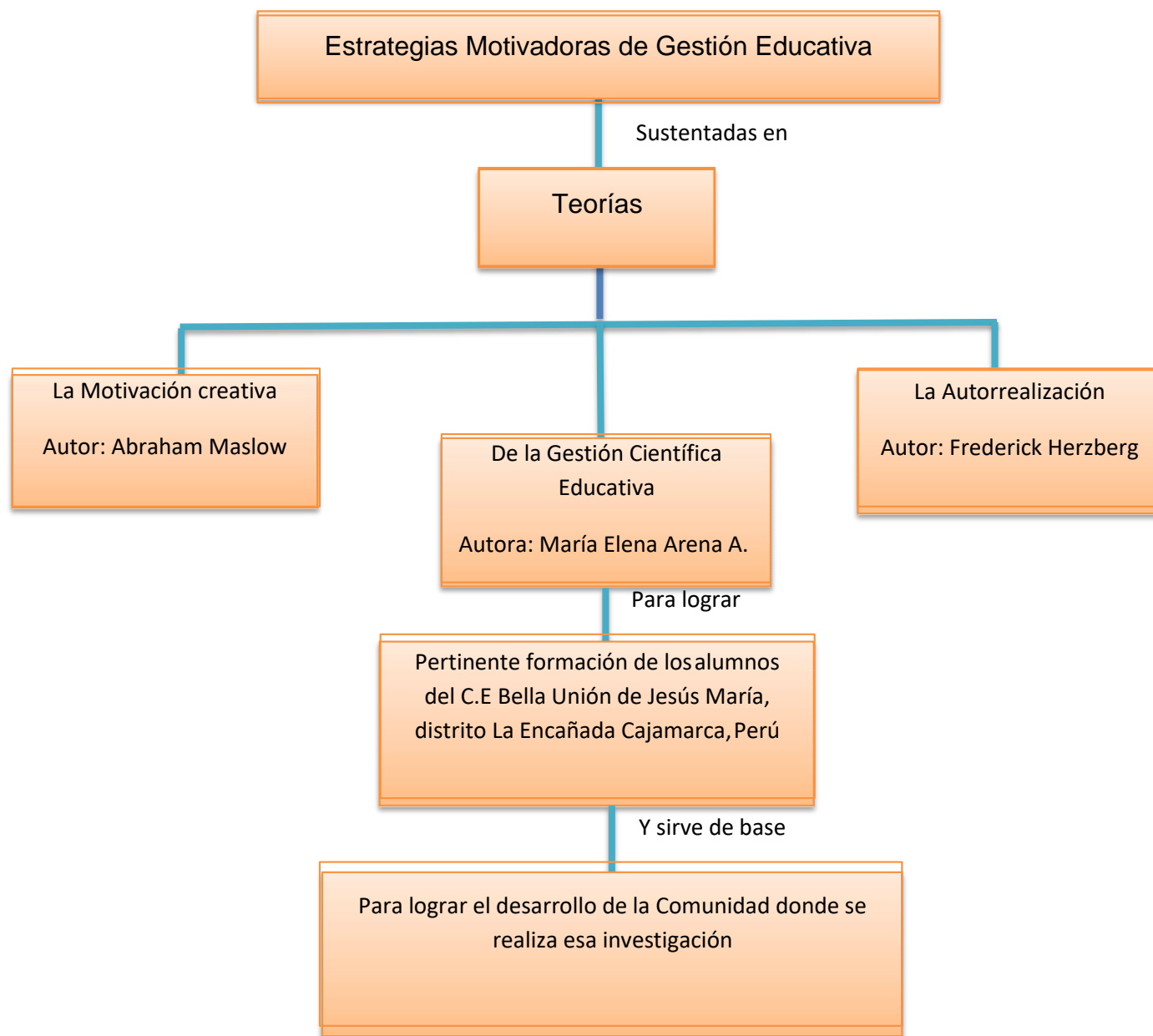
Luego de satisfacer las necesidades de seguridad al saberse protegido con vivienda, empleo, orden y recreación, por tener estabilidad económica con empleo, vivienda, ingresos económicos pertinentes. Igualmente satisfacer las necesidades de pertenencia y amor a su comunidad para desarrollarla haciéndolo desde el punto de vista personal y social.

Todo esto permitirá que los conduzca a desarrollar sus relaciones interpersonales con amabilidad y reciprocidad de amarse y amar a la sociedad y modelando su conducta con pertinencia y pertenencia. El Perú antiguo, para hacer su desarrollo al que llegó con su cultura andina tuvo un resultado positivo para llegar a ser una sociedad de alta cultura con el Imperio Incaico y es indispensable tener conciencia de este hecho, para propugnar y realizar un desarrollo pertinente a nuestra sociedad, porque en el Imperio Incaico llegó a ser desarrollado y productivo.

El Perú desde sus inicios, ha logrado saber enfrentar a los retos del medio ambiente, lo que les dio resultado positivo para hacer su desarrollo socio económico y educativo, motivo por el cual la presente propuesta será pertinente y logrará que la comunidad de La Encañada, provincia y región Cajamarca, logre aplicando esta investigación, el desarrollo pertinente de esta comunidad, empleando la actividad para explotar los recursos naturales, generar agricultura y ganadería que contribuya a su desarrollo industrializando su producción agrícola, artesanal, su agricultura, ganadería y si es posible la producción minera, deberá industrializar sus metales extraídos y hacer economía para la población a través del desarrollo minero y de las otras actividades académicas y productivas. Esta propuesta, también se respaldan en las teorías motivacionales de Abraham

Maslow y Frederick Herzberg y en la teoría de los Principios y Procesos de la Gestión Educativa de María Elena Arana Arenas (1998).

3.2 Esquema de Propuesta de Estrategias Motivadoras, para mejorar la Gestión en la Institución Educativa “Bella Unión de Jesús María” distrito La Encañada, provincia y región Cajamarca, Perú.



Elaborado por: Lic. Tello Cueva Wilder Santos

3.3. Propuesta de Estrategias Motivadoras, sustentadas en las teorías de la Motivación de Abraham Maslow y Frederick Herzberg y la teoría de la Gestión Educativa de Mg. María Elena Arana Arenas.

3.3.1. Fundamentación del Modelo Teórico de la Propuesta

Las Estrategias Motivadoras como propuesta, sustentada en las teorías de la Motivación de Abraham Maslow y de Frederick Herzberg y de la Gestión Educativa de Mg. María Elena Arana Arenas, para mejorar la Gestión Educativa de la I. E. de secundaria “Bella Unión Jesús María”, del distrito de La Encañada, provincia y región Cajamarca, Perú, 2018. Esta propuesta permite en primer lugar que la formación de los alumnos del C. E. “Bella Unión Jesús María”, distrito La Encañada, provincia y región Cajamarca, sea pertinente a la realidad socio económica del distrito, donde los docentes y directivos y padres de familia y autoridades, gestionen una formación científica, de acuerdo a su idiosincrasia y cultura local cajamarquina que le permita superarse en base a la riqueza agrícola, ganadera y minera que tiene este espacio geográfico cajamarquino.

Se busca que los alumnos sean formados con estrategias motivacionales, para solucionar los problemas de su localidad, con pertinencia y calidad de gestión educativa, preparándolos con la estrategia que tienen como base al conocimiento de sus principios y procesos de las teorías que la sustentan, para lograr con pertinencia y calidad, la formación académica, laboral y técnica de los alumnos y que serán posteriormente los que cristalicen el desarrollo de su comunidad, aprovechando los recursos agrícolas, ganaderos, mineros y turísticos, para tener economía y desarrollo pertinentes, en beneficio de la comunidad, aprovechando los

recursos naturales que poseen, transformándolos, para tener una economía estable y desarrolladora. Así, sostengo que las estrategias motivadoras que deben aplicar los docentes a sus alumnos, sean pertinentes a la realidad donde se desarrolla la actividad Educativa.

3.3.2. Presentación

Los resultados obtenidos en esta investigación, me permiten presentar una propuesta de “Estrategias Motivadoras, sustentadas en las teorías de la Motivación de Abraham Maslow y de Frederick Herzberg, para mejorar la gestión educativa de la I. E. “Bella Unión Jesús María” de secundaria del distrito de La Encañada, provincia y región de Cajamarca, Perú.

Abraham Maslow (1962) conceptualiza una jerarquía de las necesidades, empezando por las fisiológicas, que son básicas para la supervivencia, las mismas que al ser satisfechas, permitan que lleguemos a tener necesidades superiores, Las primeras que son, el alimento, bebida, ejercicios físicos para mantener la salud, respiración, descanso, sexo, bienestar, sirvan para tener salud, comodidad, sexo, descendencia, sentirse seguro y protegido con vivienda, empleo, orden existencial, las que les permiten tener un desarrollo, que les permita tener un mejor nivel de vida.

Por las razones anteriores es que nos preocupa, más que sean motivados, para satisfacer sus necesidades más generales, como tener una familia o sea un hogar, bien constituido, pertenecer a instituciones que te permitan vivir con seguridad y

comodidad con su familia y con valores. Las necesidades de autoestima te dan posición social, prestigio, respeto y éxito en tu vida cotidiana. Esto les permite auto-realizarse y desarrollarse. Así formados los alumnos del distrito La Encañada y con un Proceso Educativo Institucional pertinente, los alumnos ejercerán su autodesarrollo, primero como alumnos y luego como ciudadanos, capaces de generarse desarrollo personal y social, es decir se auto-realizan como personas, desde su niñez, hasta su adultez, inclusive en su ancianidad.

Para lograr, lo antes mencionado, hay que tener una educación que nos permita hacer un desarrollo sustentable, satisfaciendo todas nuestras necesidades, aplicando una teoría para el desarrollo social, en base a los recursos naturales y los que podamos crear con nuestro aporte, el mismo que debe hacerse realidad, si tenemos un Proyecto Educativo Institucional, acorde a la realidad y donde los alumnos, profesores, Directivos y Comunidad en general, aporten con una buena gestión para desarrollarse. Para ello, el ser o individuo, debe auto-controlarse y hacer desarrollo socio cultural y económico para llegar a ser parte de un pueblo desarrollado.

Lo que estamos planteando en esta investigación, es lo que debe realizarse en el distrito de La Encañada, provincia de Cajamarca, para obtener un desarrollo auto-sostenido y productivo, evitando así que nuestros recursos naturales sean disfrutados como ganancia de empresas explotadoras de nuestros recursos. Así este pueblo de La Encañada, se desarrolla para beneficio de la Comunidad y los alumnos serán los propulsores del autodesarrollo de la Comunidad.

Frederick Herzberg, busca que los individuos satisfagan sus necesidades primarias, es decir elementales, como alimento, vestido, habitación, por lo tanto, los alumnos del Centro Educativo “Bella Unión Jesús María” del distrito La Encañada, deben autorrealizarse para tener autoestima y creatividad desarrolladora. Por estas razones Herzberg, busca desarrollar los factores económicos, como crear economía con sueldos, salarios, explotando con pertinencia sus recursos humanos y el Centro Educativo debe programar la adquisición del conocimiento, que les permita adquirir estos beneficios económicos previa preparación, en el Centro Educativo, de cómo hacer economía, explotando racionalmente sus recursos naturales, transformarlos en productos terminados, para venderlos en el mercado local, regional, nacional e inclusive mundial.

Así mismo deben tener, manejo de los factores sociales, utilizando las oportunidades para actuar, con pertinencia con sus compañeros de estudio, de trabajo, sabiendo convivir con los demás trabajadores y que son a la vez compañeros de estudios, sabiendo convivir en el centro educativo con sus compañeros de estudio y con otros estudiantes de otras comunidades. Los alumnos deben realizar un trabajo estimulante donde manifiesten su propia personalidad, para desarrollarse plenamente, creando fuentes laborales; como:

- Se debe realizar un trabajo a plenitud creando fuentes laborales para lograr su desarrollo pleno, transformando las materias primas en productos elaborados.
- Desarrollar su auto-realización, donde los alumnos utilicen la creatividad para transformar la materia prima en productos elaborados, que les

permita transformar sus materias primas en productos elaborados, comercializándolos y obtener una mejor economía, para lograr su desarrollo.

- Los alumnos reconocerán que se ha hecho un trabajo importante y bien elaborado, que satisfaga las necesidades sociales, económicas y culturales de la población, confirmando que se ha construido un producto bien hecho, o que sirve para el desarrollo de los alumnos y posteriormente de la Comunidad, y se realice con pertinencia el desarrollo de la comunidad.

Las nuevas tareas se hacen con responsabilidad y pertinencia, donde la consecución de nuevas tareas, amplían su formación para el desarrollo productivo. Los alumnos realizan y reconocen que han realizado, una labor bien hecha, porque se ha logrado un trabajo de calidad, y se ha cristalizado un proyecto importante. Así se realizan o llevan a cabo proyectos productivos interesantes, dando una educación formativa, sólida y pertinente al desarrollo del lugar. Por esta razón se aplica la teoría de la auto-realización. Y donde el currículo del Centro Educativo, tendrá como base la realidad socio económica y productiva del distrito de La Encañada, provincia y región Cajamarca.

En base a esta realidad se elabora un P.E.I. que, contextualice la realidad del distrito “La Encañada” y lo que se quiere lograr para el futuro de su población. Así

estaremos formando a los alumnos de la I. E. “Bella Unión Jesús María” del distrito La Encañada, región Cajamarca, para hacer su propio desarrollo.

3.3.3. Objetivo General de la propuesta

Determinar y establecer las estrategias motivadoras, basadas en las teorías de Abraham Maslow y Frederick Herzberg y de la Gestión Educativa de María Elena Arana Arenas, para mejorar el desarrollo Educativo de los alumnos del distrito La Encañada, provincia y región Cajamarca, Perú.

3.3.4. Objetivos Específicos de la propuesta

1. Aplicar estrategias motivadoras y en la teoría de la gestión educativa, en la formación de los alumnos del C. E. de secundaria “Bella Unión Jesús María, distrito La Encañada, para que sean los gestores de su desarrollo, transformando sus actividades agrícolas, ganaderas, mineras, primarias en productos elaborados para el mercado local, nacional, internacional.
2. Perfeccionar el Proyecto Educativo Institucional, para formar a los alumnos, como agentes de cambio y transformación de su sociedad y hacerla desarrollada.
3. Preparar a los alumnos para actuar y producir bienes que sirvan a la comunidad local, nacional, internacional y generar actividad desarrolladora integral en su comunidad.

3.3.5. Metodología para lograr la Propuesta de Estrategias Motivadoras

La Metodología para el desarrollo de la presente investigación, está basada en el uso de estrategias motivadoras de Abraham Maslow y Frederick Herzberg que, utilizando la jerarquía de las necesidades, las conceptualiza, teniendo en cuenta su jerarquía, pero de la realidad donde se actúa. Así establece que las necesidades fisiológicas son básicas para la supervivencia de las personas y que al ser satisfechas puedan ser sustituidas por otras necesidades superiores como gozar de confort, mejorando su vivienda, el ornato de su barrio, de su ciudad, para tener más comodidad personal, familiar y social, que se convierten en necesidades superiores a las que se espera alcanzar.

Así, “Lo primero que hay que satisfacer son las necesidades fisiológicas, como punto de partida para aplicar una teoría de la motivación a través de los impulsos fisiológicos”. Es decir, siguiendo líneas de investigación, nos obligan a revisar a las nociones habituales de estas necesidades: primero el desarrollo del concepto de homeostasis y segundo, el hallazgo de los apetitos (elecciones preferenciales entre los alimentos) son una clara y eficaz indicación de las necesidades reales o carencias del cuerpo” (Maslow; 2008; p. 21). Es innegable que para poder desarrollar a un grupo humano o a una sociedad, es necesario que sus integrantes satisfagan las carencias de sus organismos, es decir de su alimento, vestido, sueño y otras carencias del cuerpo humano. Así la homeostasis se logra con los esfuerzos automáticos del cuerpo, por mantener un estado normal y constante, de la corriente de sangre en el ser humano. Esto es sólo para el ser humano y no para los animales.

Logrando esta satisfacción de las necesidades de los alumnos, estos aprenden hacer desarrollo en su familia y comunidad y entonces la sociedad, progresa. A esta realidad hay que se agregarle que, deben alcanzar una autonomía funcional y las necesidades básicas superiores, puedan adquirirse con normalidad, después de largas gratificaciones independientes, de sus más poderosos pre-requisitos, como de sus propias satisfacciones. Por ejemplo, un adulto al satisfacer sus necesidades fisiológicas, asegura su supervivencia y así le aparecen necesidades superiores, que puede y tiene que satisfacer, porque ha creado las condiciones para lograrlo.

Luego, aparecen necesidades de seguridad y de protección, como sentirse seguro y protegido, mejorar su vivienda, mejorar empleo y confort a través de sentirse protegido con una mejor vivienda, empleo y consideración de los demás. Luego aparecen necesidades sociales como su desarrollo afectivo, aceptación social, intimidad sexual, amor, etc. Después aparecen las necesidades de autoestima como posición social, prestigio personal, social y económico, las mismas que deben ser satisfechas planificando nuestro desarrollo. Seguidamente aparecen las necesidades de relaciones interpersonales y del amor y de pertenencia. Si estas necesidades son insatisfechas se establece una jerarquía de ellas, para que sirvan en el desarrollo personal y social del individuo.

Por esta razón, es que, en el presente trabajo, siguiendo los lineamientos de hacer una educación para el desarrollo en el currículo formativo de la formación de los alumnos se debe tener presente la satisfacción de estas necesidades con una educación productiva, para desarrollar a la comunidad “La Encañada”.

Así, se motiva, según lo planificado, el cambio y transformación de nuestra sociedad, hoy occidentalizada y se rescata el legado cultural de hacer desarrollo en base a nuestra realidad y a nuestros recursos sociales, económicos y culturales que poseemos.

3.3.5.1. Rol del Alumno en la Aplicación de la Propuesta

El alumno debe internalizar y aplicar las actividades de la propuesta, que deben servir como parte de su base formativa, para en base a sus necesidades utilizar las estrategias motivadoras de Abraham Maslow y la Jerarquía de las necesidades personales y de la comunidad sean contextualizadas a la realidad del distrito de La Encañada, Cajamarca, Perú y previa contextualización a esta necesidad, la gestión educativa en el Centro Educativo “Bella Unión Jesús María” a través del Proyecto Educativo Institucional, debidamente elaborado.

El alumno, debe internalizar y aplicar, las actividades de la propuesta, que deben servir, como parte de su base formativa y partiendo de sus necesidades personales y sociales, utilizar las estrategias motivadoras de Abraham Maslow y de la Teoría de los Factores o Teoría de la Motivación e Higiene, la misma que explica con pertinencia, el mejor comportamiento de las personas en situaciones de trabajo, a través de los factores de la motivación que ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pues tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

La insatisfacción, se da cuando son estos factores lo que faltan o son inadecuados, entonces no hay satisfacción a corto y a largo plazo. Este conocimiento y práctica de alumnos y docentes, los capacitan para ser líderes, en el desarrollo socio

económico del distrito donde residen y la Educación aportarán al desarrollo socio económico y cultural, para que se desarrolle el distrito de La Encañada, Cajamarca y del Perú, aplicando la propuesta que se hace en esta investigación.

Respecto a la Teoría de la Motivación de Frederick Irwing Herzberg (1923-2000) que propone la “Teoría de los dos factores” o “Teoría de la Motivación e Higiene”, que explica el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Explica la existencia de los factores que orienta el comportamiento de las personas: La satisfacción, es el resultado de los factores de la motivación, que ayudan a satisfacer al individuo, pero tienen poco efecto en la insatisfacción. La insatisfacción es el resultado de los factores de higiene. Si estos faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, no tienen efecto en la satisfacción a largo plazo. Sin embargo, con la aplicación de la higiene mental positiva se logra el desarrollo.

3.3.6. Actividades que realizan los alumnos para que se forman con la Propuesta de Estrategias Motivadoras de Abraham Maslow y de Frederick Herzberg, para desarrollar el distrito de La Encañada, Cajamarca, Perú.

Realizar actividades que resultan del curriculum basado en la jerarquía de las necesidades para lograr nuestra supervivencia, luego las necesidades superiores, las fisiológicas son alimento, bebida o ejercicio, mantener la salud, respiración, descanso, sexo. Las necesidades de seguridad: sentirse seguros y protegido, vivienda, empleo, orden. Siguen las de pertenencia, amor y sociales; Desarrollo, afectivas, asociación, aceptación, afecto, intimidad sexual, amor; luego de

autoestima: posición social, prestigio, respeto, éxito, confianza, etc.; siguen las necesidades de autorrealización, utilizando lo que puede hacer, satisfacción de sus necesidades, maduración personal. Así se logra el desarrollo personal satisfaciendo sus necesidades personales, luego sociales según su jerarquía.

Considera que si no satisfacen sus necesidades personales no puede satisfacer sus necesidades sociales, de aprendizaje y no pueden desarrollarse, los docentes no lo pueden hacer, porque corresponde a los responsables del hogar. Pero se puede orientar a los padres o responsables de los alumnos y esto sería base para su desarrollo personal y social de los alumnos que son los que harán el desarrollo de la comunidad, transformando sus recursos naturales, en recursos industriales y culturales, que darán la economía necesaria para hacer la transformación socio económica, social y cultural, sin negar su origen.

Así, si al alumno se le forma con la cultura de la higiene, esta característica se logrará, si el aula está bien iluminada, su entorno físico es seguro, con temperatura adecuada: todo esto influye en el desarrollo de los alumnos para que luego lo apliquen en su realidad social y cultural y educativa. Se aprende y enseña con el ejemplo. En el aspecto social, formarlos para interactuar con los demás y convivir sanamente en su colectividad, Para todo esto el docente tendrá que enseñar con el ejemplo.

Para los factores sociales y de estimulación es necesario para hacer convivencia pertinente en el aula, que la teoría de la motivación sea estimulante y cree un grupo social sin diferencias y apto para la productividad donde esté presente el sentimiento

de autorrealización, del desarrollo de esta comunidad de La Encañada. Hacer sus labores bien hechas, seguros de haber realizado un trabajo escolar importante. Se formaliza cumpliendo la responsabilidad de haber realizado sus tareas, cumpliendo sus objetivos y que contribuyen desde el C.E. al desarrollo de la comunidad, con el aporte de la creación del conocimiento de sus integrantes.

En la presente investigación, para poder influir, en la formación de los alumnos del distrito La Encañada, provincia y región de Cajamarca, Perú, es necesario también aplicar la Teoría “Principios y Procesos de la Gestión Educativa” de Maria Elena Arenas, que nos informa, que hay que pasar de la administración, a la Gerencia de las Instituciones Educativas, en el sentido que la administración, dirección y Gerencia, se integran y deben emplearse indistintamente. Por esta razón el Director de un centro educativo, debe saber gerenciar a la institución educativa que dirige, integrando e implementando las potencialidades de los seres humanos que la integran y adecuando la organización a su realidad y como debe influir en el futuro de la sociedad donde actúen; al respecto en las nuevas tendencias administrativas en la Educación “El mundo pasa por una época de incertidumbre en la cual se olvidan los elevados valores éticos, esenciales para la convivencia humana: se impone muchas veces la fuerza y no la razón en los problemas, muchas veces no se busca la solución si no a la persona a quien echarle la culpa del porque no se resuelve” (Arana Arenas Maria Elena; 1998; p.23) esta situación me permite que en nuestro planeta tierra y en el Perú, actualmente con la presencia del neoliberalismo, ha creado las condiciones para no practicar los valores éticos, que son indispensables para una convivencia humana en nuestra sociedad actual, como se

practicó en la época de la autonomía sociocultural, con culturas desarrolladas, para lograr tener la cultura incaica que dio mucho desarrollo a su población

“En la escuela, el trabajo es constante y efectivo, la preocupación es la recuperación de los valores humanos, las normas de comportamiento ético y cívico y la formación del estudiante para el trabajo productivo” (Arana Arenas María Elena; 1998; p.23). Es indispensable saber que en la escuela los maestros debemos en la práctica formativa recuperar los valores de los alumnos y practicarlos en su comportamiento cotidiano, para formar excelentes ciudadanos aplicando los usos, costumbres y creatividad de la comunidad y los aportes de la cultura universal para lograr su desarrollo general.

3.3.7. Evaluación

Para evaluar las Estrategias Motivadoras se utiliza la Teoría de la Motivación de Abraham Maslow y de Frederick Herzberg, porque es necesario que, cuando se aplique esta propuesta se tenga en cuenta las necesidades que tienen los integrantes del distrito La Encañada, incluyendo a los alumnos del C.E. “Bella Unión Jesús María” de secundaria del distrito La Encañada y como debe afrontarse para que dicha solución sirva para lograr el desarrollo educativo, social y económico de esta comunidad distrital, para generar su desarrollo educativo, social, económico, laboral y obtener un desarrollo sostenible que será modelo para el desarrollo del resto del país.

Es necesario conocer, que para mejorar el desarrollo de una comunidad, es necesario saber su realidad económica, productiva, social, educativa, costumbrista, que sirvan de base para prever el tipo de comunidad que queremos tener, en base a su realidad, a su cultura, usos y costumbres, recursos naturales, técnicos y científicos que poseen, para obtener la economía necesaria, para lograr su desarrollo, sin desvincularse de la diversidad cultural, política, social y económica del Perú y de la que, ha producido la sociedad del conocimiento y del futuro. Por estas razones es necesario contextualizar el currículo educativo de nuestra I.E. “Bella Unión Jesús María” de secundaria del distrito La Encañada, de la provincia y región de Cajamarca, Perú.

Es importante, que los alumnos adquieran la mentalidad de llegar a ser empresarios y prepararlos para explotar los recursos agrícolas y ganaderos industrializando sus productos. Igualmente hay que saber explotar los recursos naturales, como el oro, la plata, el cobre, los productos de la ganadería y la agricultura patentizando sus creaciones a nivel de la industria de los metales, ganaderos, agrícolas y artesanales.

3.3.8. Cronograma

Las actividades serán programadas conjuntamente con la calendarización de las actividades del año escolar y también para aplicarlas durante las vacaciones escolares, con maestros, alumnos, padres de familia y técnicos respectivos. Así, se busca aplicar el Proyecto Educativo Institucional de acuerdo a su realidad local, provincial, regional y nacional, para lograr el desarrollo de la comunidad donde

actuamos, a través de la Educación Productiva, y siguiendo las pautas dadas en la presente investigación.

Por estas razones la programación será anual incluyendo las vacaciones escolares, donde los alumnos tendrán la capacidad productiva, cuyos bienes elaborados por ellos, tendrán que ser colocados en el mercado local, regional, nacional e incluso internacional. Entonces, las actividades serán programadas para realizarlas durante los semestres académicos escolares (abril a diciembre) y durante las vacaciones escolares (enero a marzo) y del 1° al 15 de agosto de cada año calendario, en donde cada grupo prevé sus vacaciones correspondientes.

CONCLUSIONES

1. Que, la propuesta de Estrategias Motivadoras, sustentadas en las teorías de Abraham Maslow y Frederick Herzberg, al ser aplicadas producen mejora en la gestión educativa del C.E. “Bella Unión Jesús María” de secundaria, del distrito La Encañada, provincia y región Cajamarca, Perú.

2. Esta investigación hará afrontar con éxito a los alumnos del nivel secundaria, las exigencias del siglo XXI, y estarán preparados para encarar con éxito los problemas que origina esta sociedad terrestre, por lo que tenemos que preparar, a las generaciones presentes y futuras, aplicando estrategias motivadoras para actuar con éxito en el desarrollo de la sociedad del distrito de la Encañada, Provincia y región de Cajamarca-Perú.

3. La Propuesta de Estrategias Motivadoras, sustentadas en las Teorías de Abraham Maslow y Frederick Herzberg, mejora la gestión educativa del C.E. “Bella Unión Jesús María” porque la hace pertinente, para operar el desarrollo integral de los alumnos del mencionado C.E. ubicado en el distrito La Encañada, provincia y región Cajamarca, Perú.

4. La propuesta nos permite emplear el modelo de Aplicación Productiva, para desarrollar a los alumnos de la I.E. “Bella Unión Jesús María” del distrito La Encañada, provincia y región de Cajamarca, Perú, y así lograr el desarrollo socioeconómico, cultural y educativo de esta localidad.

5. La propuesta de esta investigación permite que los alumnos del C.E. “Bella Unión Jesús María”, estén preparados para hacer el desarrollo de su comunidad, utilizando las teorías de Abraham Maslow y Frederick Herzberg, contextualizados a su realidad.

RECOMENDACIONES

1. Los alumnos, docentes y Director, sociedad, utilizarán este Programa, para que sea aplicado en todos los niveles educativos del distrito La Encañada, provincia y región de Cajamarca, Perú.
2. Difundir y contextualizar este modelo educativo que se propone en la presente investigación para cada sub-región, región y cultura de nuestro país, para desarrollar con éxito al Perú, que es multicultural, multiregional, multiétnico y con diversidad geográfica.
3. Contextualizar cada Proyecto Educativo Institucional a la realidad geográfica, cultural, social y étnica que existe en nuestro país y que sirva de base para hacer desarrollo en el Perú.
4. Que, se afronte con pertinencia, los retos de la modernización de la economía y la cultura terrestre, reforzando nuestra conciencia nacional y local. Así podemos salir del subdesarrollo peruano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

ALVARADO, J. (1990). El gerente en las organizaciones del futuro. Ediciones UPEL. Caracas – Venezuela.

Alvarado, O. (2003). Gerencia y Marketing Educativo. Universidad Alas Peruanas. Lima.

Arana, María Elena (1998). Teoría: “Principios y Procesos de la Gestión Educativa”.

Atkinson, Richard. (1969). Teoría de la Motivación de Logro.

Bandura, Albert () Teoría Conductista Contemporánea.

BASS, Bernard M. (1985). “Leadership: Good, Better, Best” Organizational Dynamics 13, Núm. 3

BRASLAVSKY, Cecilia: (2000) Necesidades y respuestas en la formación para la gestión y la política educativa en América Latina: tendencias y construcción de estrategias compartidas IPCLA. La Habana.

BRAVO JIMÉNEZ, R. (1998) Significado del liderazgo y la participación en los procesos de calidad. Rev. Idea. Vol 4. No. 6: México,

Briceño, Jorge (2002). “La Gerencia de Aula como Herramienta para el Control de la Disciplina de los Alumnos en Educación Básica”. U.N.M.S.M.

Cádrado Raúl (1996). Instituto Latinoamericano y del Caribe La Habana – Cuba, “Gestión del Docente con un Psnima Cambios en las Relaciones Interpersonales. Docente – Alumno – Comunidad.

Chiavenato (2000).

Como (1989). Melasun Rohrkemper (1989). McCasisim (1990). Teoría de la Metodología.

DAVID, Fred (2003) Conceptos de Administración Estratégica. Pearson Educación, México.

Deci, Edward (1991). Teoría de la Motivación Intrínseca.

FAYOL Henry (1999) Administración industrial y general. Editorial MC Graw-Hill. México.

Fiske y Taylor (1991). Weimer (1992). Teoría de la Atribución.

García, Raúl (1998). La Gestión Pedagógica del Docente en el Aula de Educación Básica. Universidad “Enrique Guzmán y Valle” – La Cantuta.

Good Thomas y Brophy Jede (1997). Teoría Conductista y Motivación.

Gutiérrez, Walter (2013). “Motivación y Satisfacción Laboral de los Obreros de Construcción Civil, Bases para realizar Investigación PUCP.

Herzberg, Frederick (1973 – 2000). Teoría de la Motivación e Higiene o Teoría de los Dos Factores.

Herzserg – Frederick.

KATZ, Daniel y KHAN Robert (2001). Psicología Social de las Organizaciones. Editorial Trillas. México D. F. – México.

Koontz (1999; p. 93).

KOONTZ, Harold y WEIHRICH, Heinz (2002). Administración: “Una Perspectiva Global”. McGraw – Hill Interamericana Editores S. A., 12 México D. F.– México.

KOONTZ. (1991) Introducción a la Administración Moderna. México: Interamericana.

KRYGER, A. (1998). “¿Terapeutas de las organizaciones?”. Gerente. Revista Consultores de gerencia: Mayo

Maslow, Abraham – Teoría de la Motivación y Personalidad 2008. Ediciones Díaz de Santos. S.A. Madrid – España.

Maslow, Abraham (1962). Teoría de la Jerarquía de las Necesidades.

MENGUZZATO, MARTINA. (1993) La Dirección Estratégica. Un enfoque innovador del Managment. / Martina Menguzzato, J. J. Renal.. Euroed. Valencia

Murray Henry – Maslow Abraham – Teoría de la Necesidad. (1938).

Narvaez, Gladis. El Gerente Educativo y su Influencia en el Comportamiento Organizacional. Universidad de Lucía. Venezuela 2000.

Oficina Regional de Educación para América Latina y El Caribe (Orealc).

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

Proyecto Educativo Institucional (PEI) (2013 – 2018). I.E. Ramón Castilla. Sapic. Asunción. Cajamarca.

Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2021 – MINEDU.

SÁNCHEZ CERESO, Sergio (2001) Diccionario de las Ciencias de la Educación. Editorial Aula Santillana. España

SIERRA, R. (1993) Estrategia y alternativa pedagógica: dos exigencias en la dirección del proceso docente-educativo. Facultad de Pedagogía. Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona". La Habana

Solana, Ricardo F. (1993) Administración de Organizaciones. Ediciones Interoceánicas S.A. Buenos Aires,

STONER, James; FREEMAN, Edgard y GILBERT, Daniel (1997). Administración. Editorial Prentice - Hall. México D. F.- México

Vásquez, Sheila (2006). "Nivel de Motivación y su Relación en la Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. 2006. U.N.M.S.M.

ANEXOS

Anexo N° 1:

Encuesta a 10 docentes que laboran en la I.E. “Bella Unión” de Jesús María del distrito “La Encañada”, provincia y región Cajamarca, sobre su Gestión Educativa Estratégica, en el año escolar 2018, al inicio de la investigación.

N° Orden	Gestión Educativa Estratégica	Resultados		
		N°	%	Total
1	Docentes desarrollan temas de programación oficial solo usando libros textos del Ministerio de Educación	08	80	08
2	Los docentes exigen a sus alumnos interpretar los temas de la programación oficial sin contextualizarlos a la realidad del Distrito de La Encañada, Cajamarca.	01	10	01
3	Docentes que interpretan los temas de Programación oficial a realidad de centro poblado “Bella Unión”, distrito “La Encañada” Cajamarca.	01	10	01
	Total	10	100	10

Fuente: Elaborado por Lic. Tello Cueva Wilder Santos

Anexo N° 2:

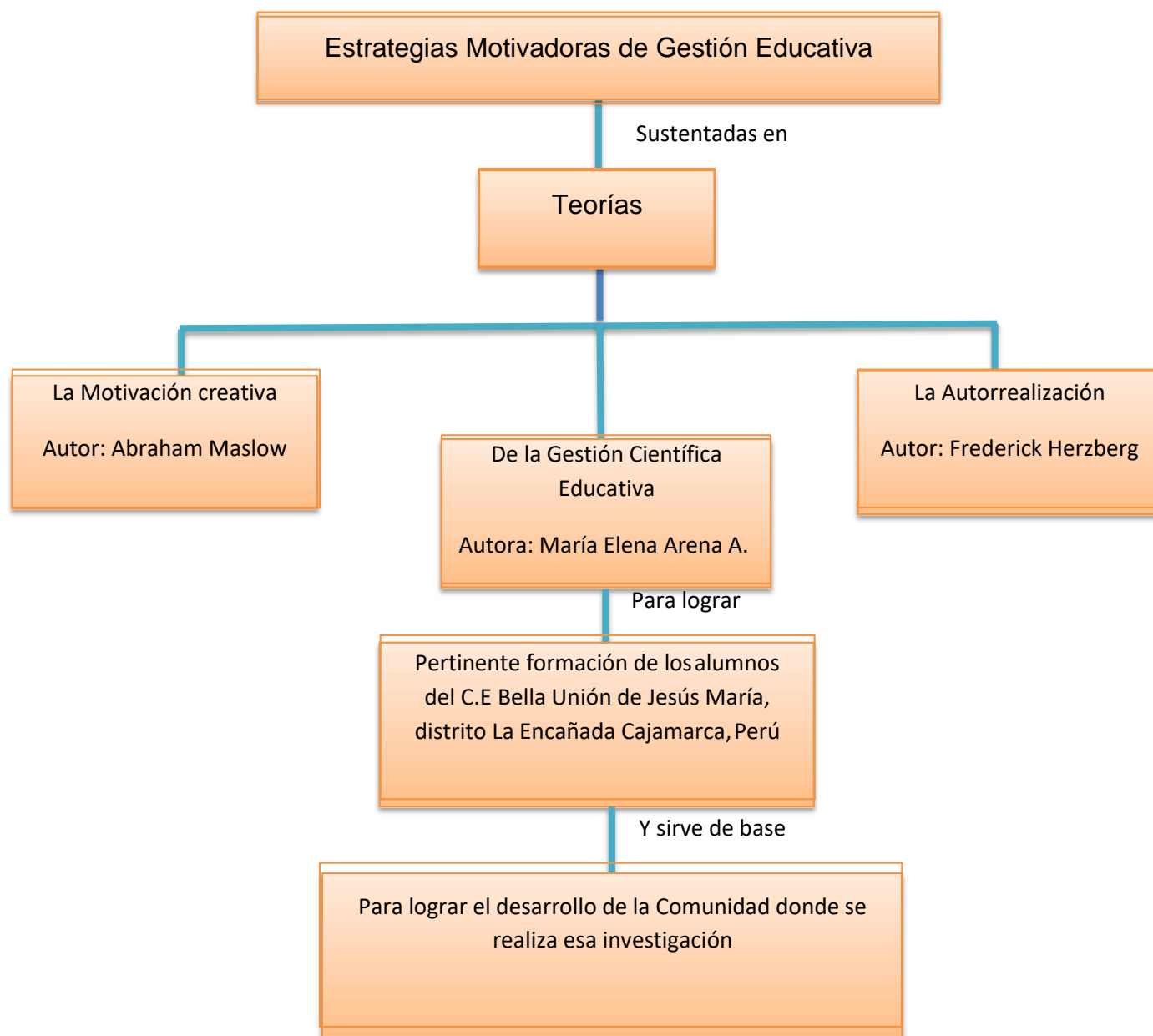
Encuesta a 10 Docentes que laboran en la I. E. “Bella Unión de Jesús María del distrito La Encañada, provincia y región Cajamarca, sobre Gestión Educativa Estratégica, en el año escolar 2018, al final de la investigación.

. N° Orden	Gestión Educativa Estratégica	Resultados		
		N°	%	Total
1	Docentes desarrollan temas de programación oficial usando textos que ellos elaboran, de acuerdo a realidad local	10	100	10
2	Docentes exigen a sus alumnos interpreten temas de programación oficial contextualizándolos a su realidad del distrito La Encañada-Cajamarca	10	100	10

Fuente: Elaboración hecha por Lic. Tello Cueva Wilder Santos.

Anexo 03

Esquema de Propuesta de Estrategias Motivadoras, para mejorar la Gestión en la Institución Educativa “Bella Unión de Jesús María” distrito La Encañada, provincia y región Cajamarca, Perú.



Elaborado por: Lic. Tello Cueva Wilder Santos